

# Promovieren an der BGHS

Ergebnisbericht der Datenerhebung zur Evaluation 2016



Antineoliberalismus als einheitsstiftende globale Kategorie der globalisierungskritischen Bewegung ■ Arbeit für die ›Volks-  
globale Diffusion regionaler Integration ■ Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die Familiengründung ■ Beziehungen  
Non-English Speaking EU Countries. A Comparative Study on Transformative Impact ■ Commuting mom – eine empirische U  
Deutschen Hygiene-Museum Dresden im 20. Jahrhundert ■ Das Andean Indian Programme (AIP). Internationale Entwicklun  
Erfassung ■ Der Einfluss der Arbeitsbedingungen von Eltern auf die Entwicklung ihrer Nachkommen ■ Der Faktorielle Su  
Carl-Albrecht Oberg zu seiner späteren Karriere und wie eigenständig wirkte er in Frankreich? ■ Der Unrechtsstaat als R  
und Entdifferenzierung am Beispiel des Dritten Reiches ■ Deutsche diplomatische Vertretungen in Paris, 1815–1871 ■ D  
Kulturpolitik in China und ihre Auswirkungen – Eine Analyse der kulturellen Expansion des Deutschen Reiches nach China  
Schulwesen des 19. Jahrhunderts ■ Die Gegenwart der Steuerung – Wie wirkt sich die politische Steuerung zukünftiger Zust  
der Tiefkühlpizza in Deutschland in einer globalen Perspektive ■ Die gewerkschaftliche Mobilisierung der Bergarbeiter in Süd  
des Fordismus bis zum Beginn des Neoliberalismus ■ Die nachhaltige Nutzung qualitativer Organisationsdaten – Eine Unte  
der Sowjetunion im Diskurs des argentinischen Peronismus (1943–1976) ■ Die Tagebücher Gerhard Nebels als Spiegel d  
Klassifizierungen in Big Data Anwendungen ■ Diplomatie in der Weltgesellschaft: Kommunikation, Evolution, Institution ■  
sozialwissenschaftlicher Forschungspraxis ■ Dynamiken der Landenteignung und Demokratisierung in Bangladesh ■ Effe  
– Die US-amerikanische Besetzung Italiens 1943–1945 ■ Einheit, Identität und Integration in Ulm (1437–1558) ■ Entkoppel  
zwischen Lehrenden und Studierenden in Lehrveranstaltungen, Sprechstunden und Beratungsgesprächen in ausgewähl  
Krieg von 1897 – Ein lokales Ereignis im globalen Vergleichshorizont ■ Experiences of the Families of Illegal Emigrants  
Theory of History ■ Ezidische Weiblichkeit(en) in Bielefeld ■ Familienbildnisse aus dem Spätmittelalter und der beginne  
1950–1980 ■ Feindliche Bruderarmeen im Kalten Krieg. Die Bilder des Anderen in Nationaler Volksarmee und Bundeswe  
Sinaloa and Mexico City, 1968–1988 ■ Filling the gaps? ■ Flüchtlinge, Vertriebene und Befreite. Die politische Integrati  
1902 ■ Frauenrechtsverletzungen in Menschenrechtsmonitoringinstrumenten – Vergleichende Analyse der transnationalen  
Engagement der neuen Ehrenamtlichen ■ »Gefangen des Lochs und auff den Türmen.« Das Gefängniswesen in Spätmittel  
Eine qualitativ empirische Studie ■ Gendered Population in the Context of Biopolitics: Women in Politics, Social Policies and M  
im Ruhrgebiet, 1916–1923 ■ Global Social Policy – The Diffusion of Social Cash Transfer Policies as a Global Model ■  
mittelständischen Unternehmen ■ How do transnational networks matter? Eine Analyse informeller Sicherungsstrategien i  
in China eine Art Lehrer, kein General« – Typen von ›boundary spanner« im internationalen Vergleich ■ In Verteidigung  
Rollenbilder im Spiegel spätmittelalterlicher französischer Selbstzeugnisse ■ Individuelle Einstellungen zu arbeitslosen Menso  
Citizenship, State Power and Regional Differences in Ecuador ■ Integrative Verwertung einer Grenze? Die Staatengrenz  
Ressource ■ Interdependenzen beruflicher Verwirklichungschancen und individueller Gesundheit im Kontext von Organisa  
Impacts of EU-Africa Policies of Migration and Development ■ Islam and Altermodernity: The Political Subjectification o  
Dimensionen frühneuzeitlichen Katholizismus zwischen Japan und Europa ■ Kontrollüberzeugung im Erwerbsverlauf: Geprä  
bei der Genese von ›Wirtschaftskrisen« (1873– heute) ■ Macht in Demokratien – Wie die Generalisierung von Macht das  
transnational organization ■ Märkte, Kommunikation und Markttheorien ■ Nachgiebigkeit in dyadischen und triadischen  
Sekundarstufe II in NRW ■ Ökonomisierung und Professionalisierung im Gesundheitswesen – ein komplexes Verhältnis  
Krankenhäusern ■ Organisation und Planung von Forschungs- und Versorgungsreisen der britischen Marine im 18. Jahrhu  
mitgliedschaften und Karriereverläufe ■ Quintus Tullius Cicero – Politische Kultur und Karriere an der Peripherie des rö  
personenbezogenen sozialen Dienstleistungen ■ Partnerschaften im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen – Eine Ana  
der Illegitimität sozialpolitischer Differenz ■ Postkoloniale Imaginationen in der visuellen Kultur Deutschlands. Zur Konti  
Germany: An Early Glimpse of the Neoliberal Renaissance. Transnational Elite Networks, their Concepts and Str  
Philippines ■ Rationalitätsfiktionen in Universitäten. Zur Theorie und Praxis von manageriellen Effizienzmythen im Hochsch  
einer Post-Konflikt-Gesellschaft: die Pfingstbewegung in Guatemala ■ Return or Remain: Migration Intentions among  
Wiedereinstiegen ■ Selling off the West: Migrants' Second-Hand Trade and Social Transformation in Romania ■ Soziale B  
Lebenshilfe? – Verbraucherbildende Konzepte von Lehrkräften im Vergleich ■ Spatium Urbis. Zur medialen Konstitution des Sta  
Bedingungen ordnungsbezogener Gerechtigkeitseinstellungen ■ The Anarchical Society and its Government: The Great P  
Constitution in Korea: with Respect to the Impeachment of the President in 2004 ■ The participating audience: the notion o  
in the United States. Religious flows in a stratified world ■ The United Nations between peacebuilding and securization – th  
Policy Change and Policy Framing in Post-Soviet Ukraine ■ Translokale Hurricane-Räume. Räumliche Produktion und disk  
around the migratory routes of Central American women and children migrants in Mexico ■ Transnationalität und Bildungsteil  
in der DDR – Umweltverschmutzung, Probemwahrnehmung und umweltorientiertes Handeln im Sozialismus (1967–1990) ■  
Islam im Spannungsfeld von Säkularisierung als Kampf ■ Wahrnehmung und Veralltäglichung globaler Produkte durch jung  
älterer Menschen in Bezug auf altersspezifische Wohnformen ■ Weiblichkeitsinszenierungen in YouTube Beauty Tutorials ■  
Transformationsdruck: Anpassungsstrategien und Legitimitätssicherung in turbulenten Umwelten. ■ Antineoliberalismus als



gemeinschaft. Arbeits-, industrielle und soziale Beziehungen in der ›NS-Betriebsgemeinschaft‹, 1928–1945 ■ ASEAN: Die  
en von Universitätsstudierenden – Bewältigungsstrategien auf dem universitären Parcours ■ Chinese Student Migration to  
ntersuchung von Pendlerinnen mit Kind ■ ›Da werden Weiber zu Hygienec‹ – Aufklärung über Sexualität und Fortpflanzung im  
ngspolitik und Interamerikanischer Indigenismo im Andenraum, 1952–1972 ■ Das Fremdheitskonzept und seine empirische  
urvey – Auf dem Weg zur Optimierung mehrdimensionaler Abfragen ■ Der Schlächter von Paris: Wie kam der Leutnant a.D.  
esultat einer Entdifferenzierung zwischen Politik und Recht? Eine Untersuchung des Spannungsfeldes von Differenzierung  
evianz und Delinquenz bei Kindern und Jugendlichen im Zeitverlauf ■ Die Abtrennung des Reproduktiven ■ Die deutsche  
a von 1900 bis 1914 ■ Die Entstehung und Entwicklung des naturwissenschaftlichen Unterrichts im preußischen höheren  
ände auf die Gegenwart aus? Eine systemtheoretische Analyse am Beispiel des deutschen Atomausstiegs ■ Die Geschichte  
l-Wales und West-Sachsen im Vergleich 1900–1933 ■ Die kapitalistische Vergesellschaftung – eine Analyse vom Niedergang  
ersuchung zur Sekundäranalyse zusammengeführter qualitativer Interviewdaten in der Organisationsforschung ■ Die Rolle  
der Vergangenheitsbewältigung in der unmittelbaren Nachkriegszeit ■ Diktatur der Daten oder Ertrag der Informiertheit?  
Discourses of Liturgy and Power. The Pontificals of the early Ottonian Period ■ Doing Social Research. Eine Ethnographie  
ctiveness of policies for innovation on a local level: a comparative study of social networks ■ Eine (an)gespannte Beziehung?  
lte Staaten – Informale Strukturen im arabischen Staat ■ Ethnizität und soziale Ungleichheit an der Universität – Interaktion  
ten Fachbereichen der Universitäten Bielefeld und Duisburg-Essen ■ Europäische Beobachter im griechisch-türkischen  
: An exploratory Study of District Gujrat-Pakistan ■ Expression and Historical Experience: The Outlines of an Aesthetic  
enden Frühen Neuzeit ■ Familienkonzepte und Geschlechtervorstellungen im amerikanischen Mainline-Protestantismus,  
ehr im Vergleich, 1949–1989 ■ Feminism and Women Citizenship Participation in Mexico: A Comparative Study between  
ion der ersten ImmigrantInnen in Österreich nach 1945 ■ Foreign Relations between Cuba and the United States since  
n Governance by Indicators ■ Freiwilligenarbeit zwischen Tradition und Erneuerung. Eine empirische Studie zum freiwilligen  
alter und beginnenden Früher Neuzeit ■ Gemeinsames Kämpfen und kooperative Individualisierungsarbeit im Boxsport –  
Neoliberal Governmentality in Turkey ■ Geschwister im Familienkontext ■ Gewalt als Sanktionshandlung ■ Gewaltkulturen  
Gründungen von Produktionsstätten im Ausland und deren Auswirkungen auf die Rolle des Betriebsrates in kleinen und  
n deutsch-polnischen transnationalen Räumen ■ Identity and Multilateral Cooperation in the Polar Regions ■ ›Ich bin hier  
g welcher Gesellschaft? Sicherheit, Freiheit und Migrationsmanagement in der Europäischen Union ■ Individualität und  
cheninfolge der Verarbeitung der subjektiven Wahrnehmung von Arbeitswelt und arbeitsweltlichen Veränderungen ■ Insurgent  
ze zwischen den USA und Kanada in der Metropolregion Detroit–Windsor als gemeinsam genutzte lokale ökonomische  
tionen ■ International Student Mobility in Colombia ■ Involuntary Return and Migration Dynamics in West Africa – Critical  
of Revolts in Islamic Contexts ■ Jugendkriminalität im Zeitverlauf ■ Katholische Japaner oder Kirishitan? Transkulturelle  
ägt durch die Familie – verändert durch den Arbeitsmarkt? ■ Krisenkonstruktionen: Sprachliche Strategien und Dynamiken  
politische System in Staaten beeinflusst ■ Making Sense of Transnationality – The process of organizing boundaries in a  
n Vermittlungsinteraktionen ■ Ökonomisches Wissen und ökonomische Einstellungen bei Schülerinnen und Schülern der  
is im Wandel ■ Organisation und Kommensurabilität. Zur Evolution von organisatorischen Vergleichen am Beispiel von  
ndert am Beispiel der Reisen der HMAV Bounty und der HMS Providence in die Südsee und die Karibik ■ Organisations-  
ömischen Imperiums ■ Partizipation/soziale Teilhabe zwischen materieller Grundsicherung und arbeitsmarktpolitischen  
lyse von work-life-balance im Mehrebenendesign ■ Populismus und Wohlfahrtsreform. Untersuchungen zur Konstruktion  
nuität und Transformation hegemonialer Selbst- und Fremdbilder im massenmedialen Diskurs der BRD ■ Postwar West  
strategies ■ Practices of Assemblage and Circular Transnational Migration Governance between Germany and the  
chulsegment ■ Reification and the Political: A Political Look at an Old Idea ■ Religiöse Praxis und Traumaverarbeitung in  
Chinese Students in Germany ■ Rücken- oder Gegenwind? – Die Rolle des Partners bei beruflichen Auf-, Ab- und  
Bewegungen und Bürgerinitiativen aus ethnographischer Perspektive ■ Sozialwissenschaftliche Konsumentenbildung oder  
adtgebiets von Rom in der späten Republik und Kaiserzeit ■ Spiritualität und Moderne: Yoga im Spannungsfeld? ■ Strukturelle  
owers and Rightful Rule in the World Political System ■ The Democracy’s Self-Legitimation and Evolution since the 1987  
of democracy in the appropriation of media in Senegal ■ The Transnationalization of Guatemalan Neo-Pentecostal churches  
ne case of Iraq. Organizational decision making in contingent spaces of action ■ Transformation of the State Gender Regime:  
ursive Deutung von tropischen Wirbelstürmen in der Karibik (1953–2014) ■ Transmigration in Mexico: Social aid networks  
ilthabe – Ungleiche Bildungsteilhabe von MigrantInnen zweiter Generation im transnationalen sozialen Raum ■ Umweltpolitik  
Ursachen und Folgen von Bildungsarmut im Lebensverlauf ■ Verkirchlichung, Säkularität und Islamfeindlichkeit. Deutscher  
e Konsumenten in der Volksrepublik China ■ Was vom Leben übrig bleibt... Qualitative Untersuchung der Dingbeziehungen  
■ Wer kennt wen? Die Bedeutung von Netzwerken für Männer und Frauen im Erwerbsverlauf ■ Wirtschaftskammern unter  
s einheitsstiftende globale Kategorie der globalisierungskritischen Bewegung ■ Arbeit für die ›Volksgemeinschaft‹. Arbeits-,





Bielefeld Graduate School  
in History and Sociology

# BGHS New Messages

A Dialogue  
between History  
and Sociology

- 1965
- 1969
- 1973
- 2003
- 2007
- 2012
- 2015
- 2017
- 2021
- 2035



# Geleitwort



Ursula Mense-Petermann und Thomas Welskopp,  
die Direktorin und der stellvertretende Direktor der BGHS

Die *Bielefeld Graduate School in History and Sociology* (BGHS) wurde 2008 als internationale und interdisziplinäre Graduiertenschule der Abteilung Geschichtswissenschaft in der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie und der Fakultät für Soziologie gegründet und wurde von Anfang an im Rahmen der Exzellenzinitiative gefördert. Mit der BGHS stellen wir ein umfassendes Promotionsprogramm bereit, an dem alle Promovierenden dieser beiden Einrichtungen teilnehmen, die in die strukturierten Promotionsstudiengänge eingeschrieben sind. Dieses Programm haben wir in den vergangenen acht Jahren ständig weiterentwickelt und ausgebaut, wobei wir die Bedürfnisse der Promovierenden, die Gegebenheiten der Fakultäten, die strategischen Planungen der Universität Bielefeld und nicht zuletzt die Expertise der Betreuerinnen und Betreuer stets in die Weiterentwicklung einbezogen haben.

Auf die erste Bewilligung und die Einrichtung der BGHS erfolgte im Jahr 2010 die erste Evaluation, die die Erfolge der BGHS und die Möglichkeiten ihrer strategischen Weiterentwicklung im Hinblick auf den Fortsetzungsantrag in der folgenden Runde der Exzellenzinitiative untersuchte. Dieses Vorgehen erwies sich als so produktiv und in Bezug auf die Weiterförderung ab 2012 und den Ausbau des Programms so erfolgreich, dass wir im Fortsetzungsantrag ebenfalls eine Evaluation verankerten.

Der vorliegende *Ergebnisbericht der Datenerhebung zur Evaluation 2016* bildet eine wichtige Grundlage dieser aktuellen Evaluation. Er dient dazu, Stärken und Schwächen der BGHS und ihres Programms aus Sicht der Promovierenden und der Betreuerinnen und Betreuer darzustellen, um Hinweise für die Erstellung eines Konzeptes zur strategischen Weiterentwicklung der BGHS zu liefern, die Optionen und Notwendigkeiten für ihre Verstetigung nach Auslaufen der Finanzierung durch die Exzellenzinitiative im Oktober 2019 aufzeigen.

Im ersten Teil des Berichts stellen wir die Ergebnisse der standardisierten Onlinebefragung der promovierenden BGHS-Mitglieder vor, die im Januar und Februar 2016 stattfand. Der Teil gibt einen Überblick über die heterogene Zusammensetzung der Befragten und ihre sozialen Bedingungen sowie über Abläufe des Promotionsprozesses und

die Einschätzungen der Promovierenden zu den Angeboten der BGHS. Es handelt sich bei der Befragung nicht um ein Follow-up der ersten Promovierendenbefragung, die 2010 im Zuge der damaligen Evaluation durchgeführt wurde, sondern um eine Weiterentwicklung. Dort, wo vergleichbare Daten vorliegen, gehen wir auf Veränderungen und Entwicklungen ein.

Im zweiten Teil des Berichts präsentieren wir die Ergebnisse aus acht qualitativen Interviews, die von April bis Juni 2016 mit Professorinnen und Professoren der Abteilung Geschichtswissenschaft und der Fakultät für Soziologie geführt wurden. Sie erlauben einen Einblick in die Perspektive der Betreuerinnen und Betreuer auf die Situation der Promovierenden, den Promotionsprozess und die Betreuungsverhältnisse, die bisher nur selten gezielt beleuchtet wird und auch in der ersten Evaluation der BGHS nicht erhoben wurde.

Im dritten Teil des Berichts führen wir die Ergebnisse der beiden ersten Teile zusammen, um Aufschluss darüber zu geben, welche Stärken der BGHS von Promovierenden und Betreuenden attestiert werden, zu welchen Aspekten es ambivalente Einstellungen gibt und wo kritische Einschätzungen einen weiteren Entwicklungsbedarf anzeigen.

Der vorliegende Ergebnisbericht wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BGHS-Geschäftsstelle erstellt. Er soll in erster Linie auf deskriptiver Ebene Einblicke in die unterschiedlichen Sichtweisen, Erfahrungen und Meinungen zur BGHS und zum Promotionsprozess als Ganzem geben, damit Sie als Leserinnen und Leser sich selbst ein Bild machen können. Unser Wunsch ist es, von den Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu lernen, die Sie als Evaluatorinnen und Evaluatoren, als Promovierende, Betreuende und Kooperierende aus diesen Darstellungen ableiten, um die BGHS in eine erfolgversprechende Zukunft zu führen.



# Inhalt



## I. Onlinebefragung

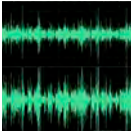
11 Überblick über die Promovierendenbefragung  
und die Promovierenden an der BGHS

15 Das Studienprogramm der BGHS

21 Stärkung des interdisziplinären  
Austausches und der Eigeninitiative

27 Positionierung im wissenschaftlichen Feld

35 Strukturen an der BGHS



## II. Betreuendenbefragung

45

Promotionsbetreuung im Berufsalltag  
von Professorinnen und Professoren

47

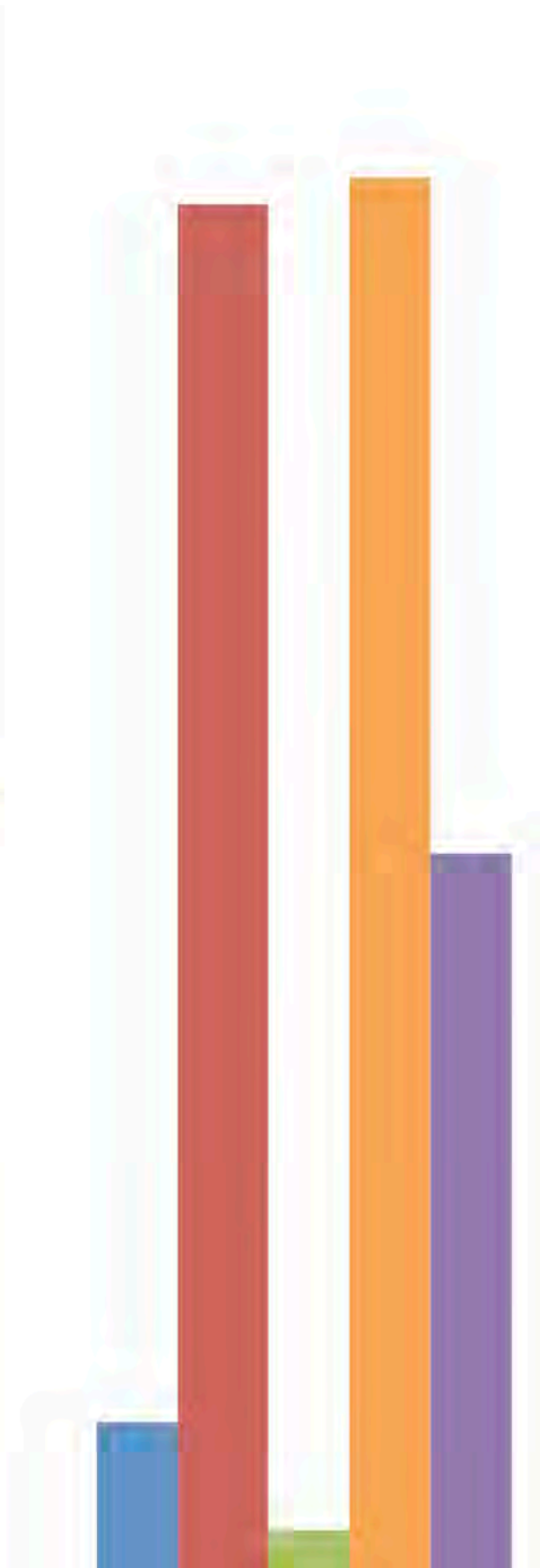
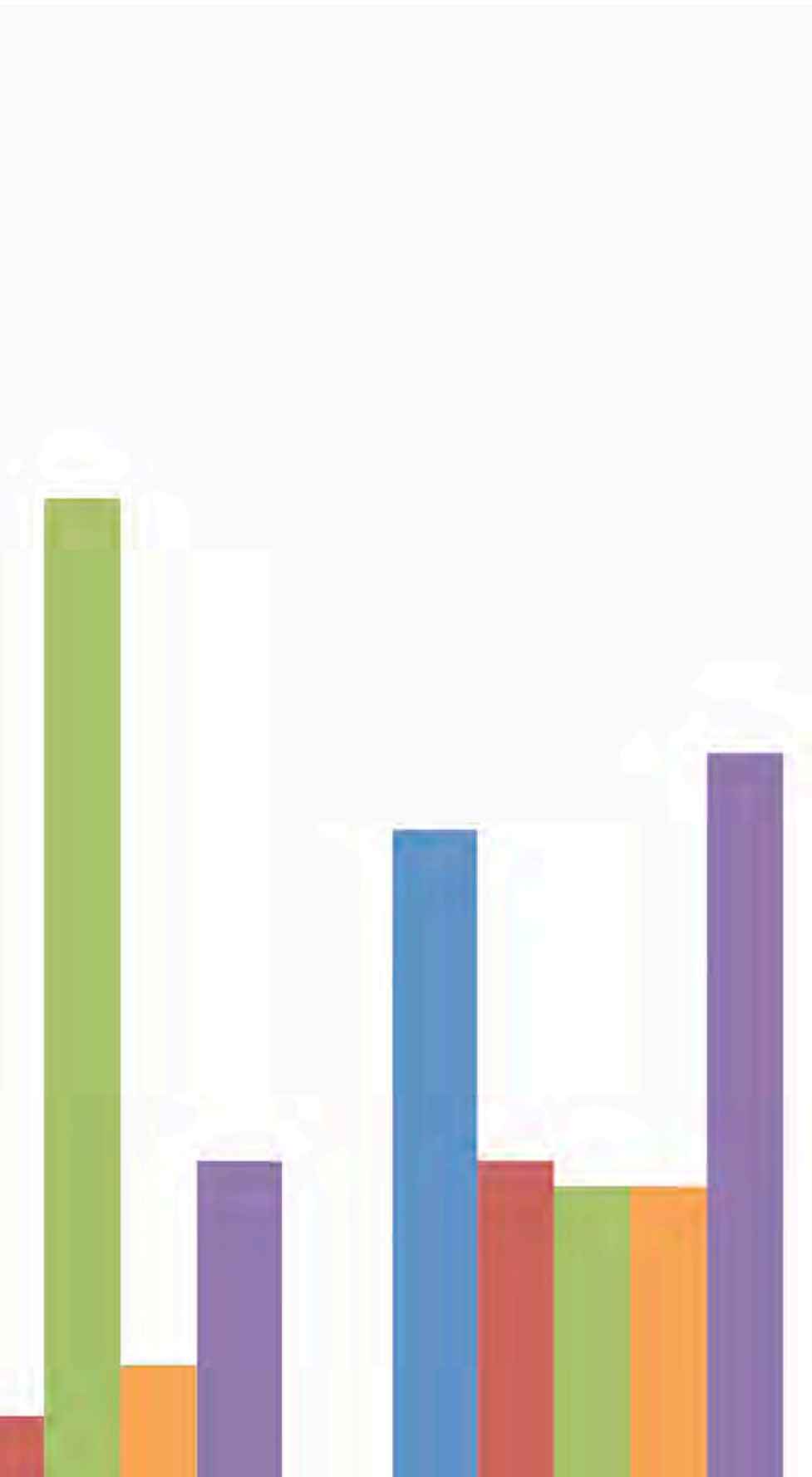
Die Sicht der Betreuenden  
auf die Promovierenden

55

Einschätzungen zur BGHS



## III. Zusammenführung der Ergebnisse





# I. Onlinebefragung

Der erste Teil des Ergebnisberichtes widmet sich den Einschätzungen der Promovierenden zum Promotionsprozess und den Angeboten der BGHS. Er stellt die Ergebnisse aus der Onlinebefragung der Promovierenden dar. Mit dem Onlinefragebogen sollten vor allem standardisierte Daten erhoben werden. Um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aber die Gelegenheit zu geben, zusätzliche Aspekte in die Befragung einzubringen, wurde er an vielen Stellen durch offene Fragen ergänzt. Bei der Auswertung wurde festgestellt, dass die Antworten aus den offenen Fragen zum weitaus überwiegenden Teil die Tendenzen der geschlossenen Fragen bestätigten, jedoch kaum zusätzlichen Erkenntnisgewinn erbrachten. Daher fließen die Antworten auf die offenen Fragen nicht systematisch mit in die Auswertung ein, sondern werden an den Stellen einbezogen, an denen sie die Ergebnisse illustrieren und verdeutlichen können.

Zusätzlich wurden soziodemografische Daten, z.B. Geschlecht, Fachdisziplin, Herkunftsland etc., erhoben und mit den Antworten auf die geschlossenen Fragen korreliert. In den Ergebnisbericht fließen aber nur die Berechnungen ein, die für den Evaluationsprozess aufschlussreich erscheinen und starke Zusammenhänge oder Signifikanzen zeigen. Wir sind uns dabei im Klaren darüber und dass es sich hier um eine Erhebung mit kleinen Fallzahlen<sup>1</sup> handelt, dass mithin Verzerrungen bei der Stichprobe aufgrund der Freiwilligkeit bei einer Onlineerhebung auftreten können.

Die grundlegenden Kennzahlen zur Promovierendenbefragung werden im Kapitel »Überblick über die Promovierendenbefragung und die Promovierenden an der BGHS« vorgestellt und soweit möglich ins Verhältnis zur Statistik des Mitgliedermanagements der BGHS gesetzt. Es geht in diesem Kapitel zunächst darum, die sehr heterogene Gruppe der BGHS-Promovierenden im Hinblick auf ihre demographischen, akademischen und beruflichen

Bedingungen vorzustellen. Es folgen vier thematische Kapitel, die die Einschätzungen der befragten Promovierenden zum Studienprogramm der BGHS, zu den Angeboten zur Stärkung der Eigeninitiative und des interdisziplinären Austausches, zur Positionierung im wissenschaftlichen Feld und zu den institutionellen Strukturen der BGHS darstellen.

---

<sup>1</sup> Einerseits bleibt daher der Wert der Prüfgröße Chi-Quadrat überwiegend auf recht geringem Niveau, andererseits kommt es durch die geringen Fallzahlen in Kreuztabellenanalysen oftmals zu Zellenbesetzungen unter fünf Fällen, was die Belastbarkeit des Chi-Quadratwertes zusätzlich schmälert.



Mit einem Mobilitätsstipendium der BGHS konnte Inga Laß für vier Monate am *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research* forschen. Mittlerweile hat sie ihre Promotion fast abgeschlossen und eine Stelle in dem australischen Forschungsinstitut angetreten.

# Überblick über die Promovierendenbefragung und die Promovierenden an der BGHS

Zum Befragungszeitpunkt (Januar/Februar 2016) hatte die BGHS 117 promovierende Mitglieder. Von diesen haben 79 (67,5%) den Onlinefragebogen vollständig ausgefüllt.<sup>2</sup> Damit war die Befragung deutlich erfolgreicher als im Jahr 2010, als lediglich 41,2% der damals 182 angeschriebenen Promovierenden an der Befragung teilnahmen. Die hohe Rücklaufquote zeugt von einem starken Interesse der Befragten an der BGHS.

## Demographische Angaben

In der BGHS promovierten zum Befragungszeitpunkt 54 Frauen (46,2%) und 63 Männer (53,8%). Von den 79 Teilnehmenden der Befragung ordneten sich 45,6% (36) dem weiblichen Geschlecht zu, 46,8% (37) dem männlichen. Sechs Personen (7,6%) machten keine Angabe zum Geschlecht. Legt man die Geschlechterverteilung derjenigen zugrunde, die sich einem Geschlecht zugeordnet haben, entspricht sie in etwa der Geschlechterverteilung an der BGHS. Obwohl nicht alle Befragten eine Angabe zum Geschlecht gemacht haben, haben wir uns entschlossen, für den Bericht das Geschlecht als dichotome und unabhängige Variable zu verwenden und mit anderen Variablen in Beziehung zu setzen, weil sich zum Teil interessante Zusammenhänge zeigten. Wir sind uns dabei über mögliche Verzerrungen aufgrund der Nichtzuordnung und den dadurch fehlenden Häufigkeiten im Klaren.

61 (77,2%) der Teilnehmenden sprachen als Muttersprache deutsch, 18 (22,8%) gaben als Muttersprache eine andere als die deutsche Sprache an.<sup>3</sup> Damit lag der Anteil der letzteren Gruppe um knapp vier Prozentpunkte höher als bei der ersten Promovierendenbefragung 2010 (18,9%). Sieben Personen, die sich an der Befragung beteiligten, kamen aus einem anderen EU-Land als Deutschland

und 13 Personen aus einem Land außerhalb der EU (vgl. Abb. 1). Ein Viertel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren somit internationale Promovierende, was in etwa dem Anteil der internationalen Promovierenden an der BGHS (22%) zum Befragungszeitpunkt entsprach.

Frage: Was ist dein Herkunftsland?

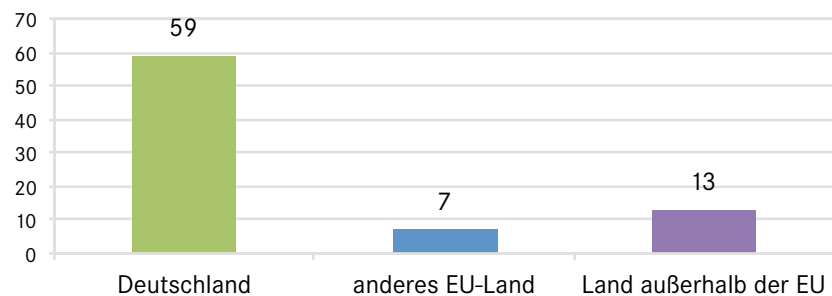


Abbildung 1

## Akademische Bedingungen

Knapp ein Drittel (37 Personen, 32%) aller Promovierenden der BGHS waren zum Befragungszeitpunkt an der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie in der Abteilung Geschichtswissenschaft eingeschrieben. Zwei Drittel (80 Personen, 68%) waren an der Fakultät für Soziologie eingeschrieben, die neben der Soziologie auch die Fachrichtungen Politikwissenschaft, Sozialanthropologie und Didaktik der Sozialwissenschaften umfasst. Bei der Befragung haben anteilig – im Vergleich zur Grundgesamtheit – etwas mehr Promovierende der Geschichtswissenschaft (28 Personen, 35%) als Promovierende der Fakultät für Soziologie (51 Personen, 65%) teilgenommen.<sup>4</sup>

Gut die Hälfte der Teilnehmenden (41 Personen, 51,9%) hat den Hochschulabschluss an einer anderen als der Universität Bielefeld erworben, 2010 lag dieser Anteil bei 58,9%. 15,2% (12) der aktuell Befragten waren Absolventinnen und Absolventen einer Hochschule außerhalb Deutschlands. Die Relation zur Anzahl der Befragten, die

<sup>2</sup> Etwaige darunterliegende Fallzahlen bei einzelnen Items resultieren aus einer itemspezifischen Antwortverweigerung (Item Non Response) oder Filterfragen.

<sup>3</sup> Der Onlinefragebogen war sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache verfügbar.

<sup>4</sup> Bezogen auf Geschlecht, Disziplin und nationale Herkunft ist diese Onlinebefragung damit durchaus aussagekräftig für die Grundgesamtheit der Promovierenden der BGHS, auch wenn es sich hier nicht um eine echte Zufallsstichprobe handelt und etwa eine leichte Überrepräsentation der promovierenden Historikerinnen und Historiker vorliegt.



Frage: In welcher Phase der Promotion befindest du dich?  
(zwei Antworten möglich)

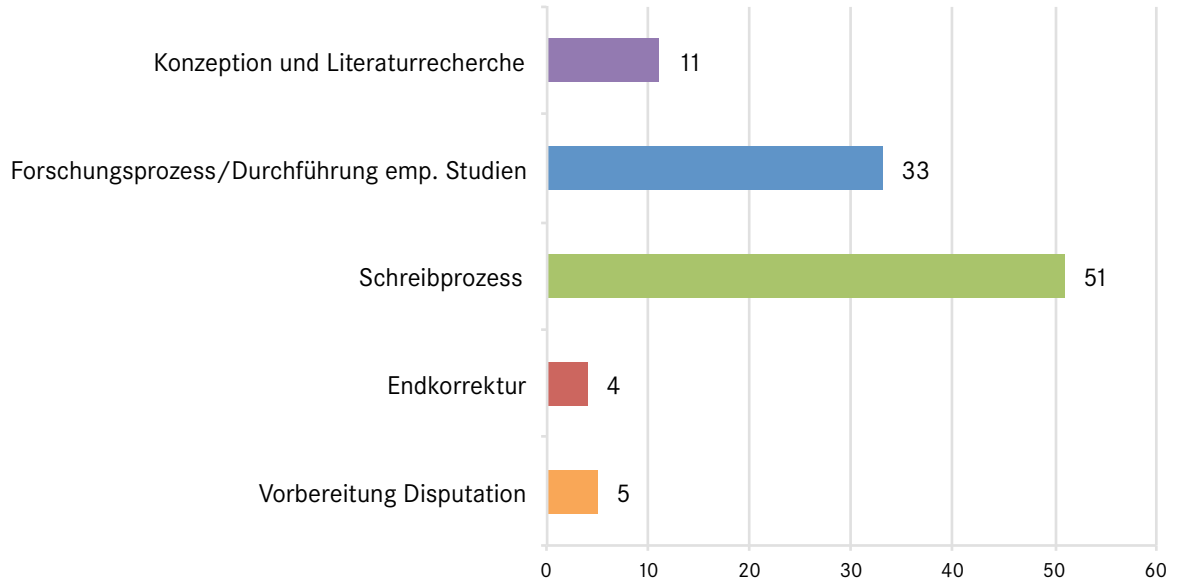


Abbildung 2

Deutsch nicht als ihre Muttersprache angeben, zeigt, dass Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer bisher nur eine kleine Gruppe unter den BGHS-Mitgliedern bilden.

Die Promotion verfassen 65,8% (52) der Promovierenden nach eigenen Angaben auf Deutsch, 34,2% (27) auf Englisch. In der Geschichtswissenschaft sind mit 14,3% (4) wesentlich weniger englischsprachige Dissertationen zu erwarten als an der Fakultät für Soziologie mit 45,1% (23).<sup>5</sup> Die Muttersprache hat einen signifikanten Effekt auf die Sprache der Dissertation (↗ Betreuendenbefragung S. 51): Von den deutschen Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern schreiben 48 Personen nach eigenen Angaben ihre Dissertation auf Deutsch (78,7%) und 13 (21,3%) auf Englisch. Von den Promovierenden, die Deutsch nicht als Muttersprache angeben, schreiben nur vier (22,2%) ihre Dissertation auf Deutsch und 14 (77,8%) auf Englisch.<sup>6</sup>

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 10,1% (8) der Befragten im ersten Studienjahr der strukturierten Promotionsstudiengänge der Abteilung Geschichtswissenschaft bzw. der Fakultät für Soziologie, 26,6% (21) im zweiten Studienjahr und 21,5% (17) im dritten Studienjahr. Seit mehr als drei Jahren waren 41,8% (33) der Befragten eingeschrieben. Daher ist davon auszugehen, dass die meisten Befragten über viele Erfahrungen mit der BGHS und den Promotionsbedingungen verfügten und mit den Strukturen vertraut waren.

Die jeweiligen Studienjahre spiegeln sich auch in den Angaben zur Promotionsphase wider, in der die Befragten sich zum Zeitpunkt der Erhebung befanden: Elf (13,9%) Befragte gaben an, sich gerade mit der Konzeption und

Literaturrecherche zu beschäftigen; im Forschungsprozess bzw. bei der Durchführung empirischer Studien waren 33 (41,8%) Befragte; 51 (64,6%) befanden sich im Schreibprozess; die Endkorrektur nahmen vier (5,1%) Befragte vor; und auf die Disputation bereiteten sich fünf (6,3%) Befragte vor (vgl. Abb. 2). Da in dieser Rubrik zwei Angaben gemacht werden konnten, ist zu vermuten, dass etliche Befragte sich sowohl im Forschungsprozess bzw. in einer empirischen Studie als auch im Schreibprozess befanden.

Ein Fünftel (16) derjenigen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, war auf Stellen beschäftigt, die von der BGHS finanziert werden, ebenfalls etwa ein Fünftel (15) finanzierte sich über Stipendien. Nahezu die Hälfte der Befragten (38) finanzierte sich durch eine wissenschaftliche Tätigkeit innerhalb der Universität<sup>7</sup>, darunter jeweils 15 Personen, die als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehrverpflichtung oder als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Drittmittelprojekten angestellt waren. Außerdem gab es drei Befragte, die als wissenschaftliche Hilfskräfte arbeiteten, zwei, die im Wissenschaftsmanagement und zwei, die als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt waren. Außerhalb der Hochschule waren elf der befragten Promovierenden beschäftigt.

Insgesamt gaben 58% (46) der Teilnehmenden an, dass sie neben der Promotion einer Beschäftigung nachgehen, hiervon sind die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber der BGHS ausgenommen, die ausschließlich an ihrer Dissertation arbeiten. Der durchschnittliche Stellenumfang,

<sup>5</sup> Chi-Quadrat=7,628 d.f.=1, p=0,006, Cramer's V=0,311

<sup>6</sup> Chi-Quadrat=19,699 d.f.=1, p=0,000, Cramer's V=0,499

<sup>7</sup> Bei der Frage zur Finanzierungsgrundlage waren Mehrfachantworten zulässig.

der sich aus den Angaben der Befragten insgesamt ergibt, betrug 52%.<sup>8</sup>

### Vereinbarkeit von Promotion, Berufstätigkeit und Familie

86,1% (68) der Doktorandinnen und Doktoranden gaben an, keine Verantwortung für Kinder zu tragen, 13,9% (11) waren für ein oder mehrere Kind(er) verantwortlich. Diese Anteile haben sich gegenüber der Befragung von 2010 leicht vergrößert, als 82,7% keine Verantwortung für Kinder hatten und 17,3% Verantwortung für Kinder trugen.

Die BGHS bietet Promovierenden mit Sorge- und Pflegeaufgaben und/oder einer Berufstätigkeit einen Teilzeitstatus an, durch den sich die vorgesehene Promotionszeit formal von drei auf fünf Jahre verlängert. Abbildung 3 zeigt, wie diese Möglichkeit von den Teilnehmenden in Anspruch genommen wird. Unter den Befragten waren es vor allem Frauen (10), die den Teilzeitstatus schon nutzten. Was die Planung betrifft, unterschieden sich Männer (4) und Frauen (3) hingegen kaum. Von den insgesamt elf Befragten mit Kind(ern) gaben nur zwei an, dieses Angebot zu nutzen, drei planten dies für die Zukunft. Zehn der 14 Befragten, die bereits die Verlängerungsoption wahrnahmen, gaben an, erwerbstätig zu sein. Von den sieben Befragten, die den Teilzeitstatus zu beantragen planten, waren es vier.

Frage: Welche Angebote der BGHS zur Vereinbarkeit von Familie und Promotion bzw. Berufstätigkeit und Promotion (und Familie) hast du bereits genutzt oder planst du zu nutzen? (Mehrfachantworten möglich)

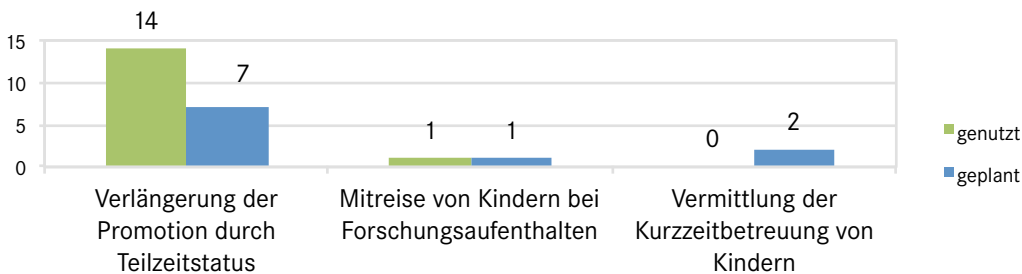


Abbildung 3

Offensichtlich dient dieses Angebot vor allem dazu, die Promotion mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren. Die Vereinbarkeit von Promotion mit Familientätigkeiten scheint weniger im Fokus zu stehen. Die Korrelation mit der Art der Erwerbstätigkeit ergibt, dass insbesondere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehrverpflichtung und Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter den Teilzeitstatus nutzten oder nutzen wollten.

Die weiteren Angebote zur Vereinbarkeit von Kindern und Promotion (vgl. Abb. 3) wurden bisher kaum oder gar nicht genutzt und nur wenige Befragte konnten sich vorstellen, sie in Zukunft zu nutzen.

<sup>8</sup> Gemeint ist das arithmetische Mittel. Die Standardabweichung beträgt 22,82.



---

José Antonio Villarreal ist ein Paradebeispiel für interdisziplinäre Forschung an der BGHS. Als studierter Soziologe schreibt er seine Dissertation in der Geschichtswissenschaft zum Thema Bürgerschaft, städtischer Raum und Staatsmacht in Ecuador.



# Das Studienprogramm der BGHS

Das Studienprogramm der BGHS beinhaltet verpflichtende Programmteile: Research Classes, Theory und Methods Classes sowie Angebote aus dem Bereich der Transferable Skills. Wie zufrieden die Promovierenden mit dem Studienprogramm der BGHS sind, inwieweit sie es hilfreich finden oder wo sie Verbesserungsbedarf sehen, wurde im ersten Teil der Onlinebefragung erhoben.

## Research Classes, Theory und Methods Classes

Als erstes wurden die Promovierenden um eine Einschätzung der **Research Classes** (↗ Betreuendenbefragung S. 56) gebeten – ein Format, das mit Beginn der zweiten Förderphase der BGHS im Jahr 2012 eingeführt wurde, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern über zwei Jahre hinweg die Diskussion ihrer Forschungsarbeiten in einer stabilen Gruppe zu ermöglichen (↗ New Messages S. 14). Die Research Classes werden von Professorinnen und Professoren beider beteiligten Fakultäten angeboten und bilden den Kern des BGHS-Studienprogrammes. Teilnehmende der Research Classes sind nicht nur die Promovierenden des Veranstalters oder der Veranstalterin, sondern auch Promovierende, die von anderen Professorinnen und Professoren betreut werden und teilweise in der jeweils anderen Fakultät promovieren. Über die Hälfte der befragten Promovierenden fanden die Anzahl der angebotenen Research Classes ausreichend, wie Abbildung 4 zeigt.

Aussage:  
Es werden ausreichend *Research Classes* angeboten.

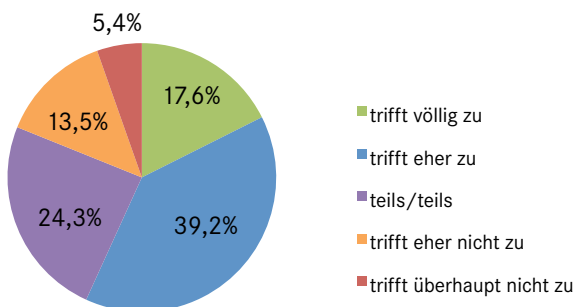


Abbildung 4

Jedoch unterschieden sich die Einschätzungen der Historikerinnen und Historiker deutlich von denen der an der Fakultät für Soziologie Promovierenden. Während nur etwa 42% (10) der Historikerinnen und Historiker der Aussage zustimmten, dass ausreichend Research Classes angeboten werden, waren es auf Seiten der Promovierenden der Fakultät für Soziologie zwei Drittel der Befragten (32). Diese Werte korrespondieren mit den Angaben zur offenen Frage »Hast du konkrete Ideen für die Ausgestaltung einer Research Class?«, bei denen einige Promovierende der Geschichtswissenschaft den Wunsch nach mehr geschichtswissenschaftlichen Research Classes äußerten. Tatsächlich ist das Angebot an Research Classes, die von Professorinnen und Professoren der Geschichtswissenschaft durchgeführt werden, mit in der Regel zwei Veranstaltungen recht klein. Dies hat zum einen damit zu tun, dass die Abteilung Geschichtswissenschaft kleiner ist als die Fakultät für Soziologie, zum anderen scheint aber auch die Bereitschaft, eine Research Class zu veranstalten, bei Professorinnen und Professoren der Fakultät für Soziologie größer zu sein. Beide Fakultäten halten ein bestimmtes Lehrdeputat für die BGHS vor – in der Fakultät für Soziologie sind das 13 Semesterwochenstunden (SWS), in der Abteilung Geschichtswissenschaft acht SWS –, das von der Fakultät für Soziologie oft übertroffen, von der Abteilung Geschichtswissenschaft in manchen Semestern aber nicht voll ausgeschöpft wird.

Die meisten befragten Promovierenden schätzten die konstruktive Kritik in den Research Classes, 81% (60) stimmten dieser Aussage zu. Frauen teilten diese Einschätzung jedoch etwas weniger (77%) als Männer (85%). Der Aussage »Die Research Class ist ein geschützter Raum, in dem ich meine Arbeit weiterentwickeln kann« stimmten 75,7% der Befragten zu. Hier fällt auf, dass mehr als die Hälfte der Doktorandinnen dieser Aussage völlig zustimmten, bei den Doktoranden jedoch nur knapp ein Drittel. Promovierende der Geschichtswissenschaft sahen zu 79,2% (19) das Format der Research Class als für ihre Arbeit förderlich an, Promovierende der Fakultät für Soziologie zu 74% (37).

Die **Theory und Methods Classes**, die den zweiten Baustein des verpflichtenden wissenschaftlichen Studienprogramms bilden, dienen der Vertiefung theoretischen sowie

methodischen und methodologischen Wissens aus interdisziplinärer Perspektive. Auch sie werden zum großen Teil von Lehrenden der beiden beteiligten Fakultäten angeboten, zum Teil werden aber auch deutsche und internationale externe Expertinnen und Experten eingeladen. Die Veranstaltungen umfassen jeweils eine Semesterwochenstunde und werden oft als zweitägige Blockveranstaltungen durchgeführt. Die Promovierenden müssen im Rahmen des Studienprogramms je eine Theory und eine Methods Class besuchen, sie können aber durchaus an mehr Veranstaltungen teilnehmen. Im Folgenden werden die Einschätzungen der Promovierenden zur Vielfalt und Qualität der Theory und Methods Classes sowie zum Angebot an englischsprachigen Veranstaltungen in diesem Bereich dargestellt.

Insgesamt waren die befragten Promovierenden mittelmäßig zufrieden mit der **thematischen Vielfalt** des Angebots. Sie wählten stärker die Mittelkategorie »teils/teils« (35,3%) an als bei der Promovierendenbefragung 2010 (25%). Je weiter fortgeschritten das Promotionsstudium ist, umso kritischer wird die thematische Vielfalt der angebotenen Theory und Methods Classes beurteilt. Die zustimmenden Antwortkategorien wurden von den fortgeschrittenen Befragten kaum noch angewählt. Erklären lässt sich das möglicherweise mit einer zeitlichen Distanz, die zwischen dem Besuch der Seminare und der aktuellen Bewertung liegt. Außerdem haben Promovierende mit längerer Pro-

ausfallen müssen. Da im Studienprogramm der Besuch lediglich einer Theory Class und einer Methods Class verpflichtend ist, fehlt bei gut 100 Promovierenden insgesamt die »kritische Masse« an Teilnehmenden, die ein sehr breites Angebot ermöglichen und auch erfordern würde.

Deutlich besser schätzten die Befragten die **wissenschaftliche Qualität** der angebotenen Seminare ein. Insgesamt 80,9% von ihnen stimmten der Aussage »Die wissenschaftliche Qualität der angebotenen Seminare ist hoch« (eher) zu (vgl. Abb. 5). Dies stellt eine deutliche Verbesserung im Vergleich zur Befragung 2010 dar, bei der 60,9% die Qualität als hoch oder sehr hoch beurteilten. Betrachtet man das Antwortverhalten differenziert nach Ort des Hochschulabschlusses, so fällt auf, dass die Promovierenden, die ihren Abschluss an einer anderen deutschen Universität oder einer ausländischen Universität erworben haben, öfter die Antwortkategorie »trifft völlig zu« anwählten (etwa 40%) als Bielefelder Alumni (18%), die häufiger die Kategorie »trifft eher zu« wählten (vgl. Abb. 5). Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass Bielefelder Alumni (↗ Betreuendenbefragung S. 51) mit dem Niveau vertraut sind, weshalb sie die Qualität der Theory und Methods Classes nicht als bemerkenswert hoch einstufen. Absolventinnen und Absolventen anderer Universitäten schätzten die Qualität dieser Seminare hingegen besonders hoch ein.

Die Anzahl **englischsprachiger Seminare** wurde von

Aussage: Die wissenschaftliche Qualität der angebotenen Theory Classes und Methods Classes ist hoch.

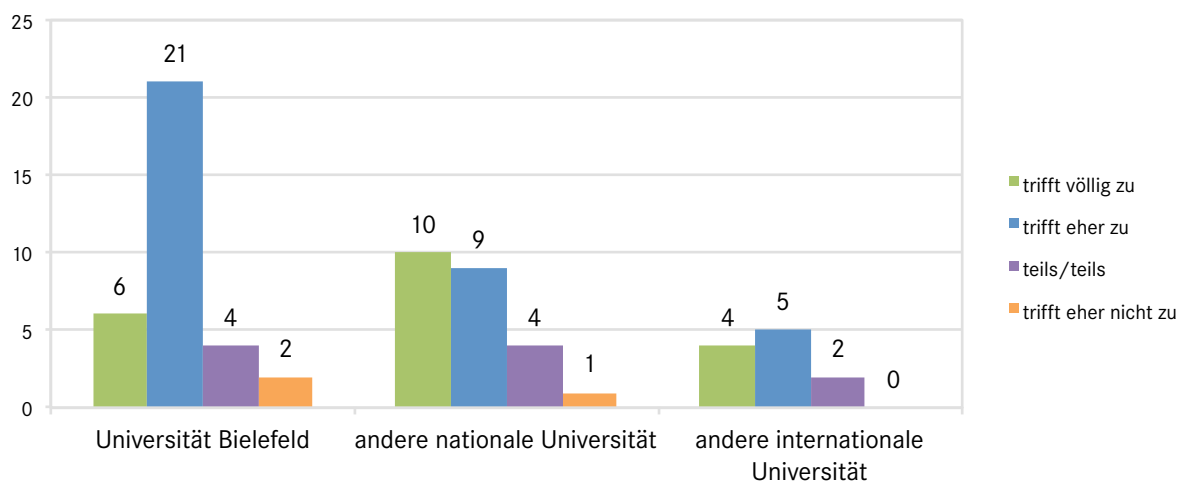


Abbildung 5

motionszeit oft bereits vertiefte und spezialisierte Theorie- und Methodenkompetenzen, die nicht unbedingt durch das Seminarangebot ergänzt werden können. Darüber hinaus hat sich in den vergangenen Jahren herausgestellt, dass ein sehr großes Angebot an Veranstaltungen dazu führt, dass viele nicht oder nur wenig besucht werden und daher

den aktuell befragten Promovierenden als mittelmäßig beurteilt. Während in der Befragung von 2010 45,7% der Promovierenden (völlig) zufrieden mit der Anzahl waren, 18,6% aber auch überhaupt nicht zufrieden, tendierten die aktuell Befragten stärker zur Mittelkategorie »teils/teils« 35,3% (zu 22,9% 2010) und wählten nur zu 5% die

ablehnende Kategorie »trifft gar nicht zu« (18,6% 2010), obwohl bei der tatsächlichen Anzahl an angebotenen englischsprachigen Kursen keine wesentliche Änderung festzustellen ist (vgl. Abb. 6). Interessanterweise waren deutsche Muttersprachlerinnen und Muttersprachler mit 37,7% (20 Personen) seltener als die Befragten mit einer anderen Muttersprache (46,6%, 7 Personen) der Meinung, das englischsprachige Seminarangebot sei ausreichend.

intensiven Kontakt mit einer Gastwissenschaftlerin oder einem Gastwissenschaftler zu treten, wurde bisher kaum genutzt. Insgesamt fanden die Promovierenden das Angebot aber durchgehend bereichernd (vgl. Abb. 7). Die Aussage »Ich finde es spannend, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Kontexten kennenzulernen« erreichte eine hohe Zustimmung: 36 (45,6%) Befragte stimmten völlig und 30 (37,9 %) eher zu. Hier lassen sich

Aussage: Englischsprachige *Theory Classes* und *Methods Classes* werden in ausreichender Anzahl angeboten.

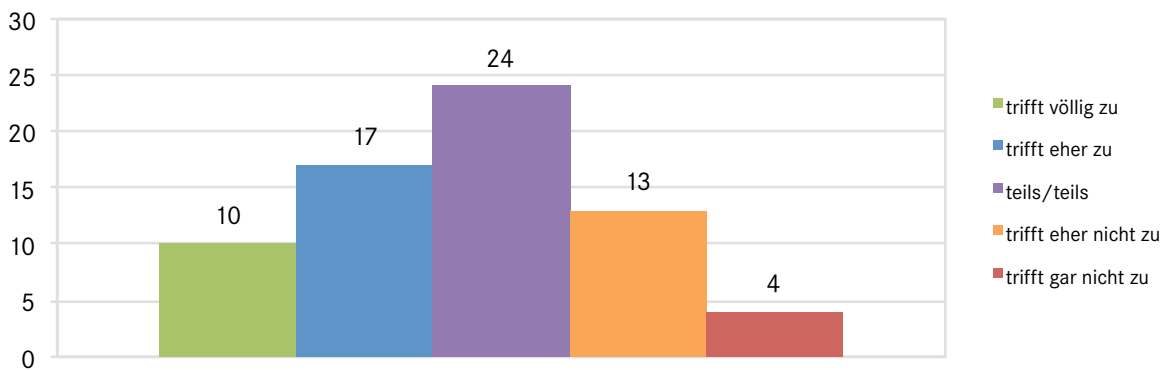


Abbildung 6

Insgesamt nutzten knapp 70% (47) derer, die bereits eine Theory und/oder Methods Class besuchten, englischsprachige Seminare.

#### Internationale Guest Lecturers und Guest Researchers

Das BGHS-Programm, und vor allem die Theory und Methods Classes, werden durch **internationale Guest Lecturers und Guest Researchers** bereichert. Für Promovierende und Hochschullehrende besteht die Möglichkeit, internationale Gäste für Workshops oder einen längeren Aufenthalt in die BGHS einzuladen. Gerade die zweite Möglichkeit, nämlich über einen längeren Zeitraum in

bezogen auf das Geschlecht, den Studiengang oder die Promotionsdauer sowie das eigene Netzwerk der Befragten keine Unterschiede feststellen.

Die Zustimmung zur Aussage »Das Guest Lecturers/Researchers Programm ermöglicht es mir, mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Kontakt zu kommen« nimmt mit längerer Promotionsdauer ab. Promovierende in den ersten beiden Promotionsjahren stimmten noch zu 79,3% (23) zu, im dritten und vierten Promotionsjahr betrug der Wert 66,6% (24) und bei Promovierenden mit fünf Promotionsjahren nur noch 57,1% (8). Deutsche Promovierende [62,7% (37)] sahen das Guest Lecturers- und Guest Researchers-Programm als weniger hilfreich an, um mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Kontakt zu kommen, als internationale Promovierende [90% (18)]. Für dieses Ergebnis gibt es verschiedene Interpretationsmöglichkeiten. Möglicherweise finden es deutsche Promovierende weniger wichtig, sich mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu vernetzen, oder sie verfügen schon über ein aus ihrer Sicht ausreichendes internationales Netzwerk. Vielleicht ist die höhere Zustimmung der internationalen Promovierenden auch damit zu begründen, dass sie den Internationalisierungsgrad der BGHS und/oder der Universität Bielefeld als nicht ausreichend ansehen und diese Art des Austauschs daher umso mehr schätzen.

Aussage: Die Kurse der *Guest Lecturers* und *Guest Researchers* sind bereichernde BGHS-Formate.

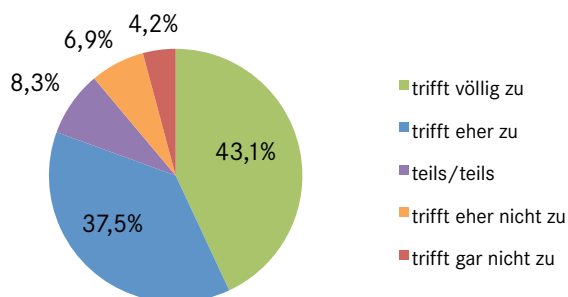


Abbildung 7



### Transferable Skills

Neben den Theory und Methods Classes sowie den Research Classes beinhaltet der verpflichtende Teil des BGHS-Studienprogramms den Besuch von Workshops im Bereich der Transferable Skills. Diese dienen zum einen der Vorbereitung auf den akademischen und außer-akademischen Arbeitsmarkt sowie der beruflichen Orientierung und Karriereplanung (↗ Betreuendenbefragung S. 52). Zum anderen gibt es Veranstaltungen, die die Promotionsphase unterstützen sollen, etwa zur Organisation der Abschlussphase der Dissertation. Zu einem Teil werden diese Veranstaltungen mittlerweile im Rahmen des Personalentwicklungsprogramms (PEP) der Universität Bielefeld angeboten, wobei die BGHS eigene Bedarfe einbringen kann und zum Teil auch Veranstaltungen mitfinanziert. Einige Workshops, die in der BGHS entwickelt wurden, sind jetzt regulärer Bestandteil des PEP-Programmes. Ergänzend dazu organisiert die BGHS selbst Workshops in

Bereichen, in denen große Bedarfe bestehen oder es sinnvoll scheint, eine Veranstaltung speziell für Promovierende der Geschichts- und Sozialwissenschaften auszurichten. Die Promovierenden müssen in dem Bereich »Transferable Skills« Veranstaltungen im Gesamtumfang von vier ganzen Tagen (30 SWS) innerhalb von drei Jahren besuchen.

Der Bereich wurde von den Promovierenden als sehr wichtig eingeschätzt: 92,4% (73) stimmten der Aussage »Ich finde es wichtig, mir während meiner Promotion Kenntnisse über das wissenschaftliche Arbeiten hinaus anzueignen« (eher) zu. Wenn man sich allerdings ansieht, welche Veranstaltungen die Promovierenden nach eigenen Angaben bisher besucht haben, dann liegen Kurse zum wissenschaftlichen Arbeiten weit vorn: Mehr als die Hälfte der Befragten hat bereits eine oder mehrere solcher Veranstaltungen besucht (vgl. Abb. 8). Die Workshops zu den anderen Themen wurden bisher weniger besucht, allerdings gaben jeweils knapp 50 bis 65% der Befragten an, dass sie sich für überfachliche Qualifizierungen interessieren. Diese Diskrepanz zwischen Interesse und tatsächlich

besuchten Veranstaltungen kann zum einen mit dem Angebot an Kursen in Beziehung gebracht werden. So gibt es zum wissenschaftlichen Arbeiten ein größeres Angebot als etwa zur Wissenskommunikation, für die 50,6% (40) ein In-

Frage: Welche der folgenden Kursangebote des *Transferable Skills*-Bereichs hast du schon besucht? (Mehrfachantworten möglich)

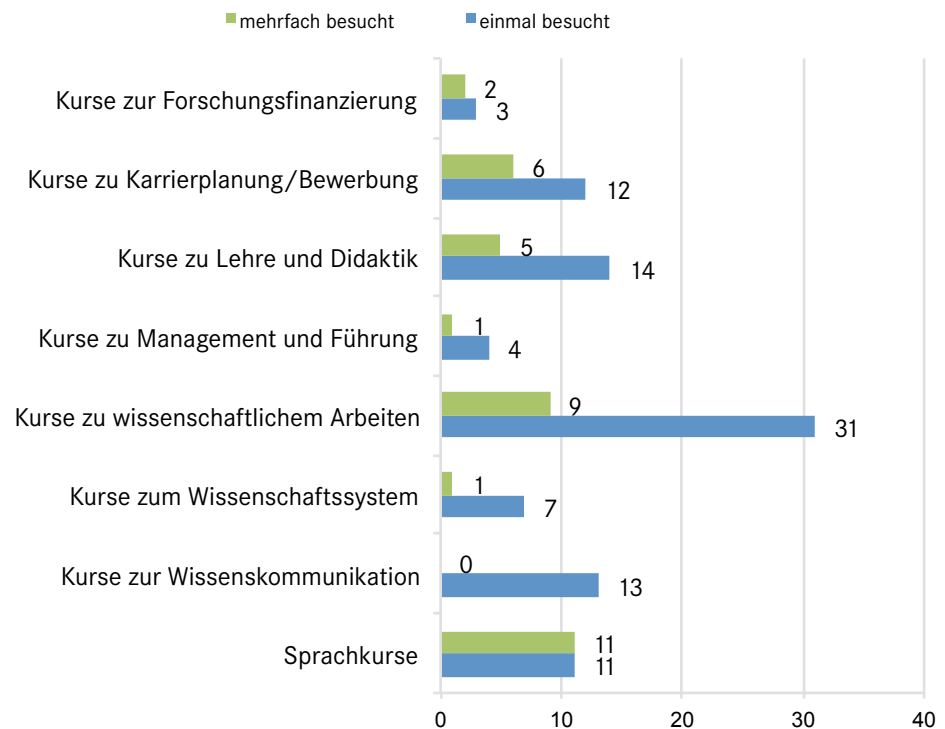


Abbildung 8

teresse signalisierten, oder zum Wissenschaftssystem, für das 53,2% (42) ein Interesse angaben. Zum anderen sagt das bloße Interesse wenig über die Wichtigkeit des Themas für die Promovierenden aus und noch weniger darüber, ob sie einen Workshop zum Thema Forschungsfinanzierung, an dem der Onlinebefragung zufolge 64,6% (31) Interesse hätten, tatsächlich besuchen würden.

Bei der Frage nach der Relevanz eines Kenntniserwerbs, der über das wissenschaftliche Arbeiten hinausgeht, trat ein statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit auf: Während 80,6% (36) der Frauen solche überfachlichen Kompetenzen für wichtig erachteten, waren es bei den Männern nur 40,5% (15).<sup>9</sup> Im Anschluss an Erkenntnisse aus der Forschung zu Geschlechterverhältnissen an der Hochschule könnte dieses Ergebnis darauf hinweisen, dass Frauen weit weniger selbstverständlich als Männer von der Annahme ausgehen, wissenschaftliches Arbeiten führe zu einer Karriere. Dies

<sup>9</sup> Chi-Quadrat=12,371, d.f.=2, p=0,002, Cramer's V=0,412 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

mag ebenfalls den aktuellen Debatten um prekarierte Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Berufstätigkeit geschuldet sein.

Aussage: Es gibt Qualifikationen, die sowohl in der Wissenschaft als auch in anderen Berufsbereichen anwendbar sind.

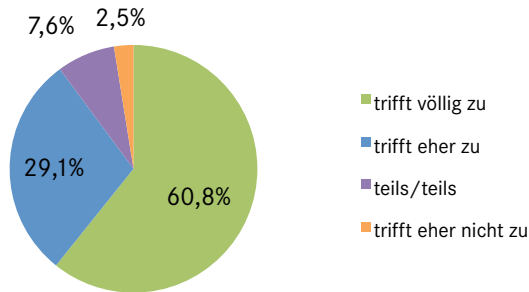


Abbildung 9

Etwa 90% der Befragten stimmten der Aussage »Es gibt Qualifikationen, die sowohl in der Wissenschaft als auch in anderen Berufsbereichen anwendbar sind« völlig (61%) oder eher (30%) zu (vgl. Abb. 9). Allerdings ändern sich im Verlauf der Promotion die Zustimmungswerte. Während 62,5% (5) der Promovierenden im ersten Studienjahr dem völlig zustimmten, sank die Zustimmung im dritten Promotionsjahr auf 47,1% (8) und stieg wieder an bis auf 71,4% (10) der Befragten, die sich mindestens im fünften Promotionsjahr befanden. Auch wenn die Fallzahlen sehr gering sind, kann diese Schwankung darauf hindeuten, dass für Promovierende die Frage, was nach der Promotion kommt und inwieweit die Promotion für den Arbeitsmarkt hilfreich ist, besonders am Anfang und am Ende der Promotion relevant ist, im Prozess des Forschens und Schreibens hingegen eine stärkere Fokussierung auf die inhaltliche Arbeit an der Dissertation stattfindet.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie sich die Promovierenden ihre berufliche Zukunft vorstellen (7 Betreuendenbefragung S. 52). Sie wurden gefragt, welchen zukünftigen Berufsbereichen sie sich am ehesten zuordnen würden und konnten zwei von insgesamt acht vorgegebenen Berufsfeldern anwählen (vgl. Abb. 10). Mehr als zwei Drittel (53) konnten sich vorstellen, in der Wissenschaft zu bleiben. Es zeigte sich jedoch auch eine breite Streuung über die genannten außeruniversitären Arbeitsfelder. So konnten sich 24 der 79 Befragten (30,4%) vorstellen, im Politikbereich, etwa bei Stiftungen oder Ministerien, zu arbeiten. Zudem gaben 83,5% (66) der befragten Promovierenden an, dass sie es sich eventuell oder auf jeden Fall vorstellen könnten, im Ausland zu arbeiten. Für nur 16,5% (12) von ihnen kam dies perspektivisch nicht in Frage.

Frage: Wenn du in die Zukunft schaust, in welchem Bereich könntest du dir am ehesten vorstellen zu arbeiten? (zwei Antwortmöglichkeiten)

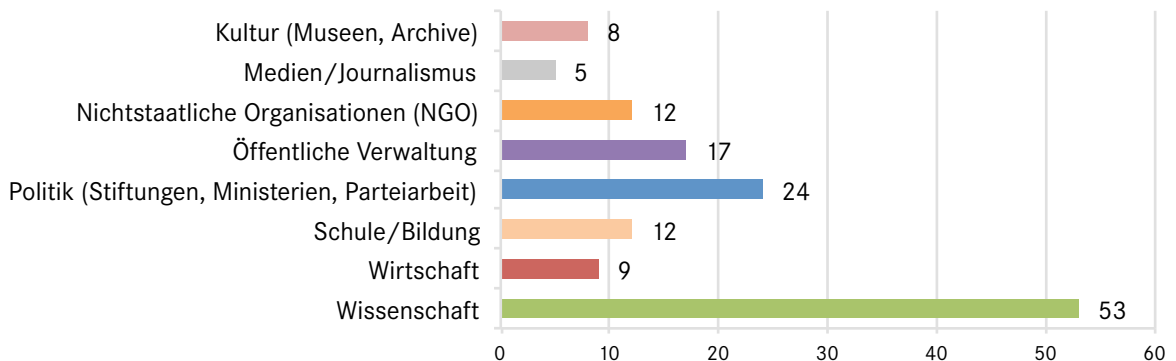


Abbildung 10





---

Nicole Zielke hat im Rahmen eines Art & Science-Projekts der BGHS mit zwei Illustratorinnen der FH Bielefeld zusammengearbeitet und möchte diese Kooperation auch weiterhin für ihre Dissertation über die Bedeutung persönlicher Dinge für Seniorinnen und Senioren nutzen.



# Stärkung des interdisziplinären Austausches und der Eigeninitiative

Die Unterstützung des interdisziplinären Austauschs bei gleichzeitiger disziplinärer Orientierung und die Förderung der Promovierenden im Hinblick auf ihre eigenständige Forschungsarbeit und Karriereentwicklung sind zwei Grundpfeiler des BGHS-Programms. Daher werden individuelle wissenschaftliche Aktivitäten innerhalb und außerhalb der BGHS als Studienleistungen im Bereich des Optional Course Programmes anerkannt, etwa die Teilnahme an Summer Schools, gehaltene Vorträge auf Tagungen oder in Kolloquien, Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übernahme von Leitungsfunktionen etwa in der Organisation der BGHS-Jahrestagung (Annual Seminar), von interdisziplinären Workshops oder als Doctoral Representative innerhalb der BGHS (vgl. Tabelle 1). Vier von insgesamt zehn erforderlichen Credit Points des Studienprogramms werden in diesem Bereich erworben.

---

## Studienleistungen: Wahlfreier Bereich

- Kolloquium mit eigenem Vortrag: 1 LP
  - Kolloquium ohne Vortrag: 0,5 LP
  - Seminarteilnahme: 0,5 LP
  - Research Retreat: 0,5 LP
  - Eigene Lehrveranstaltung: 0,5–1 LP
  - Konferenzbeitrag extern: 0,5 LP
  - Organisation Workshop: 1 LP
  - Mitwirkung Studiengruppe: 0,5–1 LP
  - Promovierendenvertretung BGHS: 0,5 LP
  - Sonstige wissenschaftliche Leistungen: 0,5–1 LP
- 

Tabelle 1

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit den Fragen, wie die entsprechenden BGHS-Angebote – Research Retreat, Interdisziplinäres Seminar, Study Groups, Annual Seminar und Interdisziplinäres Kolloquium – von den

Promovierenden angenommen werden und was ihnen dabei besonders wichtig ist.

## Teilnahme an BGHS-Formaten zum interdisziplinären Austausch

Abbildung 11 macht deutlich, dass die Angebote nur zum Teil angenommen werden. Bei drei der fünf abgefragten Angebote war der Anteil der Promovierenden, die bisher nicht teilgenommen haben und dies auch nicht planen, größer als der Anteil derjenigen, die bereits teilgenommen haben oder eine Teilnahme planen. Möglicherweise ist aus Sicht der befragten Promovierenden der interdisziplinäre Austausch bereits in ausreichendem Maße in anderen Veranstaltungen, z.B. den Research Classes, oder im informellen Kontakt gegeben. Sicherlich wird er aber auch nicht von allen Promovierenden priorisiert.

Die meisten Teilnahmen waren beim **Research Retreat** zu verzeichnen. Dies ist nicht überraschend, da es sich um ein Angebot für BGHS-Mitglieder handelt, die neu im Promotionsstudiengang eingeschrieben sind. In einer zweitägigen Veranstaltung, die in der Regel in einem Tagungshaus außerhalb der Universität stattfindet, stellen sie ihre Forschungsprojekte vor und diskutieren sie mit ihren Peers sowie mit Professorinnen und Professoren aus beiden Fakultäten. Beim Research Retreat geht es also nicht nur um den interdisziplinären Austausch, sondern darum, in der BGHS-Community anzukommen. Das Format des Research Retreats wurde nach der Evaluation 2010 eingeführt, in der der Wunsch nach einem Format speziell für neue Mitglieder geäußert wurde. Obwohl eine Teilnahme aller neuen Promovierenden von Seiten der BGHS gewünscht wird, ist die Teilnahme nicht verpflichtend.

Das zweite Format, an dem mehr Befragte nach eigenen Angaben teilgenommen haben bzw. dies planen als nicht, ist das **Interdisziplinäre Seminar** (vgl. Abb. 11) – und das, obwohl es zuletzt im Wintersemester 2013/14 angeboten wurde und erst wieder im Wintersemester 2016/17 stattfinden wird. Ziel des Veranstaltungsformats ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Professorinnen und Professoren zu einer gemeinsamen interdisziplinären Theoriedebatte über Forschungsansätze der beteiligten Disziplinen anzuregen. Organisiert und

durchgeführt wird das Seminar von Promovierenden der BGHS sowie von Hochschullehrenden der beiden Fakultäten. Auch die **Study Groups**, die von Promovierenden mit Interesse an einem spezifischen Thema initiiert und von

von fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Das **Annual Seminar** und das **Interdisziplinäre Kolloquium** sehen dagegen explizit leitende Funktionen für die Promovierenden vor und erfordern ein Engagement,

Frage: An welchen Angeboten der BGHS zum interdisziplinären Austausch hast du bereits teilgenommen oder planst du teilzunehmen?  
(Mehrfachantworten möglich)

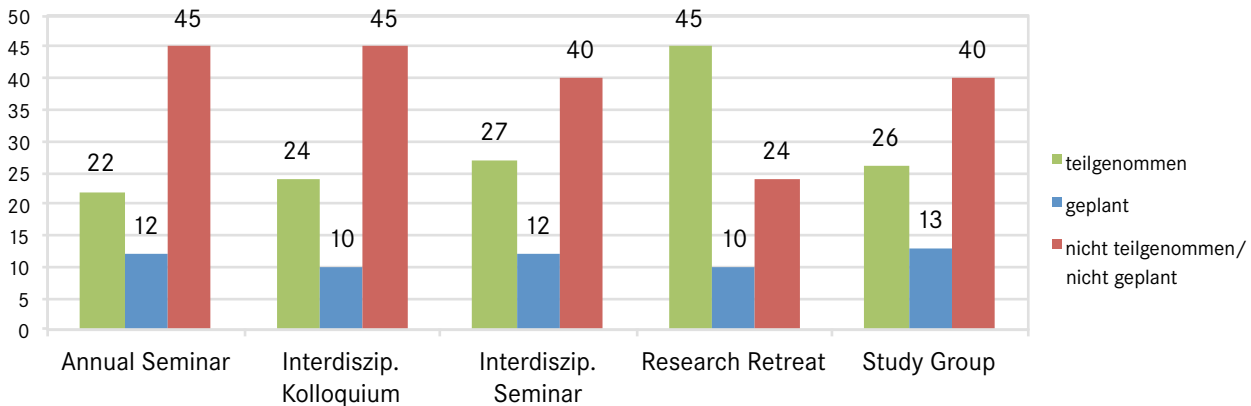


Abbildung 11

Post-Doktorandinnen und -Doktoranden bzw. Professorinnen und Professoren betreut werden, sind recht beliebt. Sie wurden bisher von 26 Personen besucht, und 13 gaben an, eine Teilnahme zu planen.

Die drei o.g. Formate dienen dem interdisziplinären Austausch und stellen dabei die individuellen Forschungsprojekte und -interessen der Promovierenden in den Mittelpunkt. Geleitet oder betreut werden sie immer auch

das über die eigene Forschungsarbeit weit hinausgeht. Möglicherweise sind es Exponiertheit, Verbindlichkeit und die große Verantwortung, die mehr als die Hälfte der Befragten von einer (geplanten) Teilnahme an diesen beiden Formaten abhält. Vielleicht wird aber auch den Veranstaltungen, die von fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleitet werden, mehr (wissenschaftliche) Qualität bzw. die Möglichkeit zugeschrieben,

Frage: Welche Formate zum interdisziplinären Austausch hast du bereits mitorganisiert oder planst du mit zu organisieren? (Mehrfachantworten möglich)

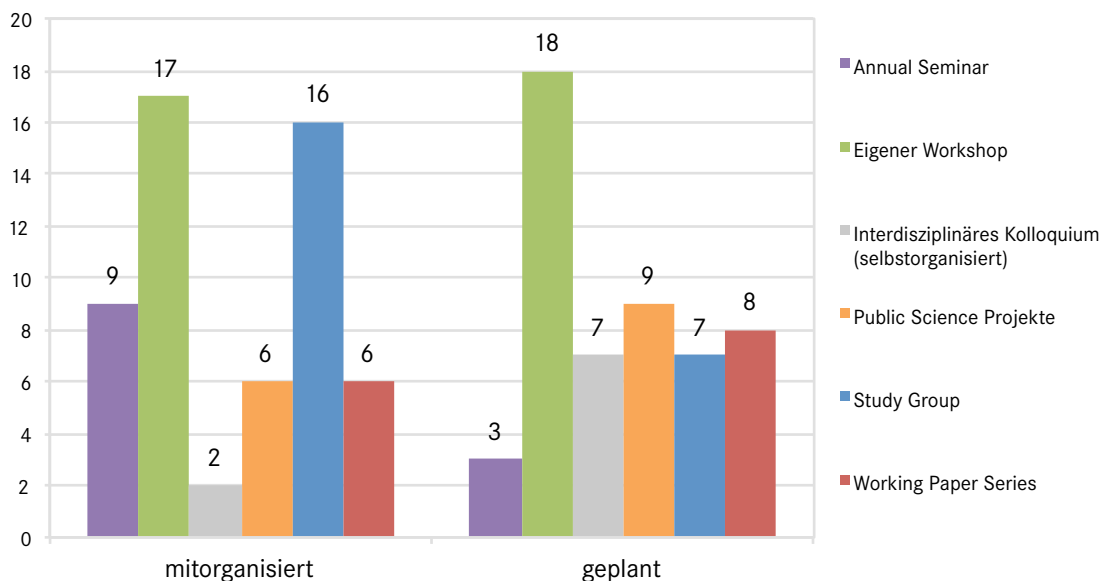


Abbildung 12

diesen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gegenüber in Erscheinung zu treten.

### Engagement der Promovierenden für BGHS-Formate

In der Onlinebefragung wurde der Umfang des organisatorischen Engagements der Promovierenden im Rahmen verschiedener BGHS-Formate erhoben mit der Frage, welche Formate sie bereits mitorganisiert haben oder planen zu organisieren (vgl. Abb. 12). Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Befragten bisher vor allem in der Organisation eigener Workshops, Study Groups und des Annual Seminars eingebracht haben. Die eigenen Workshops lagen auch bei dem geplanten Engagement weit vorn, allerdings war hier auch Interesse an neueren BGHS-Angeboten, insbesondere an Public Science-Aktivitäten und der Working Paper Series, zu verzeichnen. Im Folgenden stellen wir die Einschätzungen zu den Formaten Annual Seminar, den eigenen (d.h. selbst organisierten) Workshops und dem Interdisziplinären Kolloquium, bei denen es sich um prominente und eingeführte Veranstaltungsformen handelt, im Hinblick auf Unterschiede nach Fachdisziplin, Geschlecht und Engagement detaillierter vor. Die Public Science-Aktivitäten werden im darauf folgenden Kapitel näher beleuchtet.

Das **Annual Seminar** ist die internationale Jahrestagung der BGHS, die von Promovierenden konzipiert und organisiert wird. Die dreitägige Konferenz fördert den wissenschaftlichen Austausch zwischen den Disziplinen und stellt eine internationale Plattform für die Präsentation laufender Forschungsvorhaben dar. Gerahmt wird die Diskussion der Forschungsprojekte durch die Vorträge renommierter Keynote-Speaker aus dem In- und Ausland. Das Annual Seminar ist aber auch explizit als prominentes Ausbildungsinstrument gedacht, das den organisierenden Promovierenden die Möglichkeit bietet, umfassende Erfahrungen in der Ausrichtung einer internationalen Tagung zu sammeln, etwa eine solche Veranstaltung wissenschaftlich zu konzeptionieren, die Abläufe zu koordinieren, das Catering und die Unterbringung der Gäste zu planen oder die Reisekostenabrechnungen zu betreuen.

Bei der Teilnahme am Annual Seminar zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den **Disziplinen**: Während 75% (21) der befragten Historikerinnen und Historiker

weder teilgenommen haben noch eine Teilnahme planen, waren es bei den Promovierenden der Fakultät für Soziologie lediglich 47,1% (24).<sup>10</sup> Dieser Unterschied lässt sich eventuell durch die bisherige Verteilung der Organisatorinnen und Organisatoren begründen: Von den neun Befragten, die angaben, bereits ein Annual Seminar mitorganisiert zu haben, waren sieben aus der Fakultät für Soziologie (das sind 13,7% aller befragten Promovierenden der Fakultät für Soziologie) und zwei Historikerinnen und Historiker (7,1% aller befragten Historikerinnen und Historiker). Die wenigen befragten Historikerinnen und Historiker, die angaben, an einem Annual Seminar teilgenommen zu haben, sahen dessen Möglichkeiten, etwa sich mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auszutauschen, jedoch sehr positiv (vgl. Abb. 13).

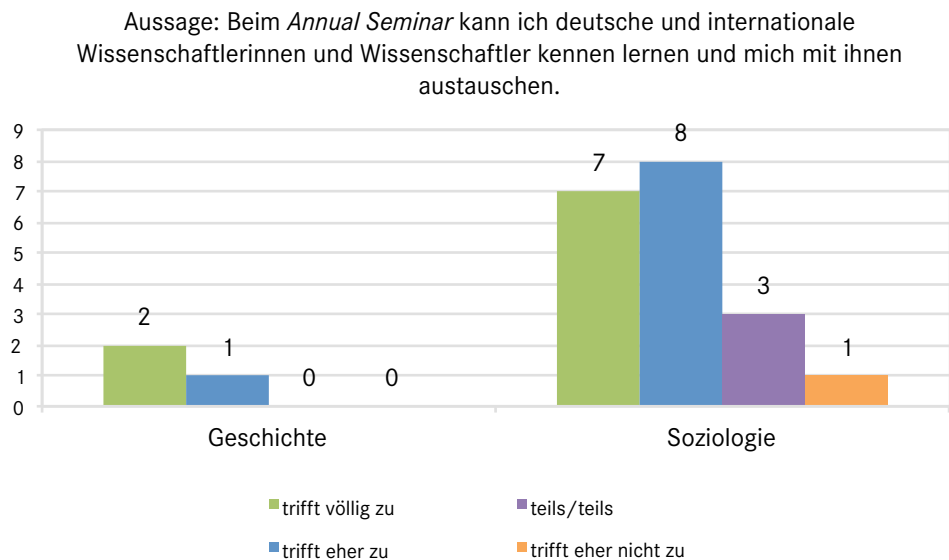


Abbildung 13

Es zeigen sich auch Unterschiede in der Wahrnehmung des Annual Seminar nach **Geschlecht**. Männliche Befragte gaben häufiger an, bereits teilgenommen zu haben [32,4% (12) vs. 25% (9) der Frauen] bzw. dies zu planen [16,2% (6) vs. 11,3% (4) der Frauen]. Ein noch deutlicheres Bild geben die Einschätzungen derjenigen Promovierenden, die bereits am Annual Seminar teilgenommen haben, zu der Aussage »Das Annual Seminar bietet mir die Möglichkeit, mich mit spannenden Themen auseinanderzusetzen« ab. Von ihnen stimmten insgesamt 57,1% (12) der Aussage zu, wobei die Zustimmung bei den Männern mit 66,6% (8) höher war als bei den Frauen 44,4% (4).

Einen wichtigen Einfluss auf die Wahrnehmung des Annual Seminars hat ein vergangenes **Engagement** bei dessen Organisation. Der Zusammenhang zwischen der Aussage »Bei der Organisation des Annual Seminar kann

<sup>10</sup> Chi-Quadrat=7,073 d.f.=2, p=0,029, Cramer's V=0,299 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

ich wertvolle Erfahrungen sammeln« und dem entsprechenden Engagement ist statistisch signifikant.<sup>11</sup> Alle Befragten mit Erfahrung in der Organisation des Annual Seminar stimmten der Aussage zu, wohingegen nur etwa 43% (6) derjenigen, die lediglich am Annual Seminar teilgenommen haben, dieser Aussage zustimmen konnten. Wenn auch das generelle Interesse am Annual Seminar nicht so groß ist, wie man es sich für die zentrale Jahrestagung der BGHS wünschen würde, funktioniert es doch offensichtlich als Ausbildungsinstrument sehr gut.

Ein ähnliches, aber etwas kleineres und bei den Befragten beliebteres Format, das Eigeninitiative erfordert und zugleich hilft, sich als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu etablieren, ist die Organisation eines **eigenen Workshops**, bei dem ein selbst gewähltes, interdisziplinäres Forschungsthema mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vertiefend diskutiert werden kann (vgl. Abb. 12). Die Workshops werden durch die BGHS finanziell und ideell gefördert, wobei eine Mitfinanzierung von dritter Seite ausdrücklich erwünscht ist. Auch im Rahmen der Workshops werden zum Teil sehr prominente Keynote-Speaker eingeladen. Gleichzeitig werden erste Erfahrungen in der Veranstaltungsorganisation erworben, was von den Befragten honoriert wurde. So trifft die Aussage »Bei der Organisation eines Workshops kann ich wertvolle Erfahrungen für weitere Tagungsorganisationen sammeln« durchgehend auf Zustimmung: Mehr als 90% der Befragten mit Erfahrung in der Organisation eines eigenen Workshops und derjenigen, die einen Workshop planten, stimmten ihr zu. Und selbst Promovierende, die keine aktive Organisation eines eigenen Workshops anstrebten, stimmten der Aussage immerhin noch zu 72,8% zu. Dabei

traf die Aussage bei beiden Geschlechtern auf eine ähnliche Zustimmung.

Die Workshops können auch dazu beitragen, ein eigenes Netzwerk zu knüpfen. Promovierende, die bereits einen eigenen Workshop organisiert haben, zeigten sich signifikant mehr von diesem Effekt<sup>12</sup> überzeugt: 94,1% (16) von ihnen stimmten der Aussage »Die Organisation eines eigenen Workshops ermöglicht es mir, mein wissenschaftliches Netzwerk auszubauen« zu, während es bei denjenigen, die keinen eigenen Workshop organisiert oder geplant haben, 70,5% (31) sind. Befragte, die angaben, einen Workshop zu planen, stimmten zu 88,8% (16) zu. Damit erfüllt auch das Format des eigenen Workshops die beabsichtigte Ausbildungsfunktion sehr gut und stößt zudem bei Nichtorganisatorinnen und -organisatoren auf recht großes Interesse und Anerkennung. Allerdings ergeben sich Unterschiede zwischen den Disziplinen. Die o.g. Aussage wurde von Promovierenden der Geschichtswissenschaft [85,7% (24)] häufiger bejaht als von den Promovierenden der Fakultät für Soziologie [76,5% (39)].<sup>13</sup>

Ein interessantes Ergebnis zeigt sich auch bei der Korrelation der Einschätzungen zu dieser Aussage mit der **familiälen Herkunft** der Befragten. Promovierende, deren Eltern eine akademische Ausbildung durchlaufen haben, äußerten eine signifikant höhere Zustimmung zu dieser Aussage [88,5% (23)] als Promovierende, die nicht aus solchen Familien stammen [75% (39)]. Offenbar ist eine durch das persönliche Umfeld gegebene Nähe zur Hochschule förderlich für die Wahrnehmung, dass es wichtig ist, persönliche Netzwerke aufzubauen, die über die Heimatuniversität hinausgehen.

Aussage: Im *Interdisziplinären Kolloquium* wird der Austausch beider Fachkulturen gefördert.

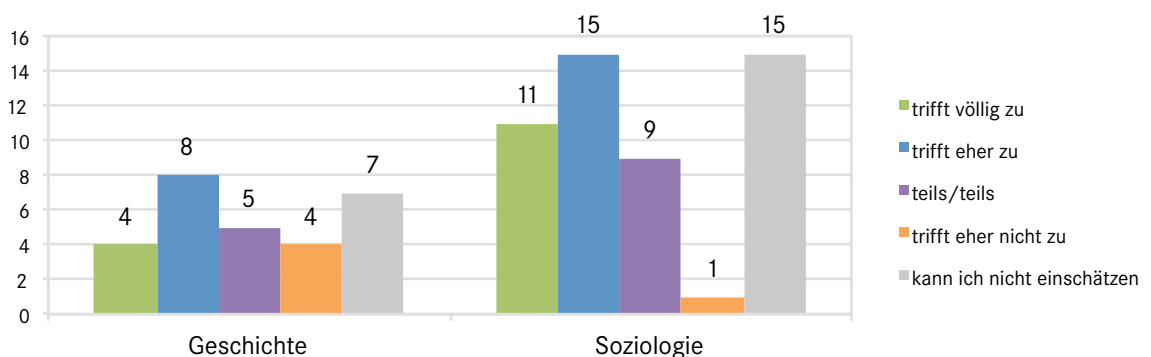


Abbildung 14

<sup>11</sup> Chi-Quadrat=11,821 d.f.=4, p=0,019, Cramer's V=0,733 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

<sup>12</sup> Chi-Quadrat=15,750 d.f.=6, p=0,015, Cramer's V=0,316 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

<sup>13</sup> Chi-Quadrat=8,274 d.f.=3, p=0,041, Cramer's V=0,326 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)



Ein anderes Format, das die interdisziplinäre Zusammenarbeit an der BGHS stärken soll und den Promovierenden zugleich die Möglichkeit gibt, Leitungserfahrung zu sammeln, ist das **Interdisziplinäre Kolloquium** (vgl. Abb. 12). Das Kolloquium unterscheidet sich von dem sonst üblichen Format dadurch, dass es nicht von einer Professorin oder einem Professor organisiert und geleitet wird, sondern von Promovierenden. Es soll dadurch eine Diskussion laufender Forschungsthemen ohne durch die formale Hierarchie vorgegebene Bewertungszusammenhänge ermöglichen.

Für dieses Format ergeben sich ähnliche Unterschiede im Hinblick auf Geschlecht wie für das Annual Seminar. Auch an der Organisation des interdisziplinären Kolloquiums haben weibliche Befragte signifikant weniger Interesse. Von den Befragten gaben zwei Männer an, bereits ein interdisziplinäres Kolloquium mitorganisiert zu haben, aber keine Frau, sechs (16,2%) männliche Promovierende planten, sich an der Organisation zu beteiligen und eine Frau.<sup>14</sup> Der Aussage »Im Interdisziplinären Kolloquium wird der Austausch beider Fachkulturen gefördert« stimmten weibliche Befragte allerdings mit 52,8% (19) mehr zu als ihre männlichen Kollegen mit 43,2% (16) (Abb. 14). Auch Unterschiede zwischen den Disziplinen werden erkennbar. So stimmten befragte Promovierende der Fakultät für Soziologie dieser Aussage stärker zu [51% (26)] als die befragten Historikerinnen und Historiker [42,9% (12)]. Weiterhin zeigt das eigene Engagement für die Einschätzungen zu dieser Aussage einen hochsignifikanten Effekt.<sup>15</sup> Personen, die angaben, bereits an einem eigenen Workshop teilgenommen zu haben, stimmten zu 75% (18) zu. Von den 45 Personen, die weder an einem Interdisziplinären Kolloquium teilgenommen hatten noch vorhatten, es zu tun, konnten sich nur 31,1% (8) vorstellen, dass das Format einen förderlichen Einfluss auf den Austausch der Fachkulturen haben könnte.

---

<sup>14</sup> Chi-Quadrat=6,121 d.f.=2, p=0,047, Cramer's V=0,290  
(einige Zellenbesetzungen unter 5!)

<sup>15</sup> Chi-Quadrat=24,595 d.f.=8, p=0,002, Cramer's V=0,395  
(einige Zellenbesetzungen unter 5!)



Torben Möbius engagiert sich als *Doctoral Representative for Social and Cultural Affairs*. Seine Forschung über die NS-Betriebsgemeinschaften hat er außerdem in der öffentlichen Vortragsreihe *Linie 4* einem breiten Publikum präsentiert.

# Positionierung im wissenschaftlichen Feld

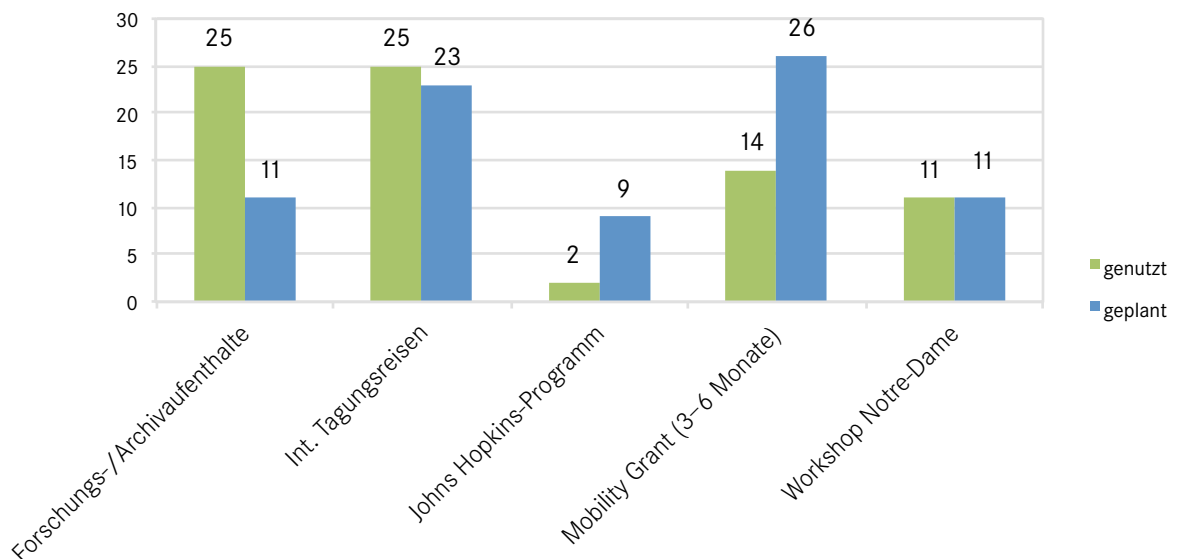
Als Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler beginnen die Promovierenden schon früh, sich im wissenschaftlichen Feld zu positionieren (↗Betreuendenbefragung S.50). Dabei spielen Aktivitäten in den Bereichen Mobilität, Vernetzung, Lehrtätigkeiten und Publikationen eine wesentliche Rolle, die im Folgenden beleuchtet wird.

## Mobilität

Die BGHS bietet einige Programme und Fördermöglichkeiten an, die es den Promovierenden ermöglichen oder sie dabei unterstützen, an anderen Orten in Deutschland oder im Ausland zu forschen, nationale und internationale Tagungen zu besuchen und ihre eigenen wissenschaftlichen Netzwerke aufzubauen und zu stärken (↗Betreuendenbefragung S.51). Neben der Finanzierung von Forschungs- und Archivaufenthalten, die bereits von einem Drittel der Befragten genutzt wurden, sowie von internationalen Tagungsreisen, ebenfalls von einem Drittel der Befragten bereits in Anspruch genommen, verfügt die BGHS über eigene

Mobilitätsstipendienformate (vgl. Abb. 15), wie etwa die Mobility Grants. Diese richten sich an Doktorandinnen und Doktoranden der BGHS, die sich in der fortgeschrittenen Phase ihrer Promotion für drei bis sechs Monate an einer universitären Einrichtung oder einem außeruniversitären Forschungsinstitut im Ausland aufhalten möchten, um das eigene Promotionsvorhaben voranzutreiben sowie langfristige Kontakte zu internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufzubauen. Die Befragung zeigt, dass diese Unterstützung gerne von den Promovierenden angenommen wird: 14 (17,7%) Befragte hatten bereits ein Mobility Grant genutzt, ein Drittel der Befragten gab an, sich darauf noch bewerben zu wollen (vgl. Abb. 15). Zwei Befragte hatten außerdem am Austauschprogramm mit der Johns Hopkins University in Baltimore, USA teilgenommen, neun weitere planen einen solchen neunmonatigen Aufenthalt. Am jährlichen PhD-Workshop, der gemeinsam mit der University of Notre Dame, USA, durchgeführt wird, hatten elf Befragte bereits teilgenommen, während weitere elf Befragte beabsichtigen, zukünftig teilzunehmen.

Frage: Welche Fördermöglichkeiten der BGHS zur Mobilität hast du bereits genutzt oder planst du zu nutzen? (Mehrfachantworten möglich)





## Vernetzung

Die frühzeitige Vernetzung hat für eine Karriere in der Wissenschaft und damit für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine hohe Bedeutung (7 Betreuendenbefragung S. 49). Bei der Onlinebefragung wurde erhoben, wie die Promovierenden ihre eigene Vernetzung einschätzten und in welche Arten von Netzwerken sie eingebunden waren.

28% der Befragten sahen sich als sehr gut und gut vernetzt an (vgl. Abb. 16). Deutlich über die Hälfte der Befragten (58%) beurteilten die eigene wissenschaftliche Vernetzung jedoch nur als mittelmäßig und 14% sogar als schlecht oder sehr schlecht.

Bei der Frage nach der Zugehörigkeit zu **lokalen Netzwerken** gaben jeweils etwa gleich viele Befragte an, aktives, passives oder kein Mitglied zu sein. Eine kleine Gruppe von drei Personen gab an, eine Leitungsfunktion innezuhaben (vgl. Abb. 17). Der Anteil von 29 Personen (von insgesamt 79 Befragten), die nach eigenen Angaben weder passives noch aktives Mitglied in einem lokalen Netzwerk oder einer Arbeitsgemeinschaft waren, erscheint recht hoch, insbesondere, weil die Vernetzung der Promovierenden vor Ort ein wichtiges Anliegen der BGHS ist. Alle Befragten sind Mitglieder der BGHS und damit auch ihres E-Mail-Verteilers. Dies wird von ihnen aber offensichtlich nicht als

Frage: Wie würdest du deine eigene wissenschaftliche Vernetzung beurteilen?

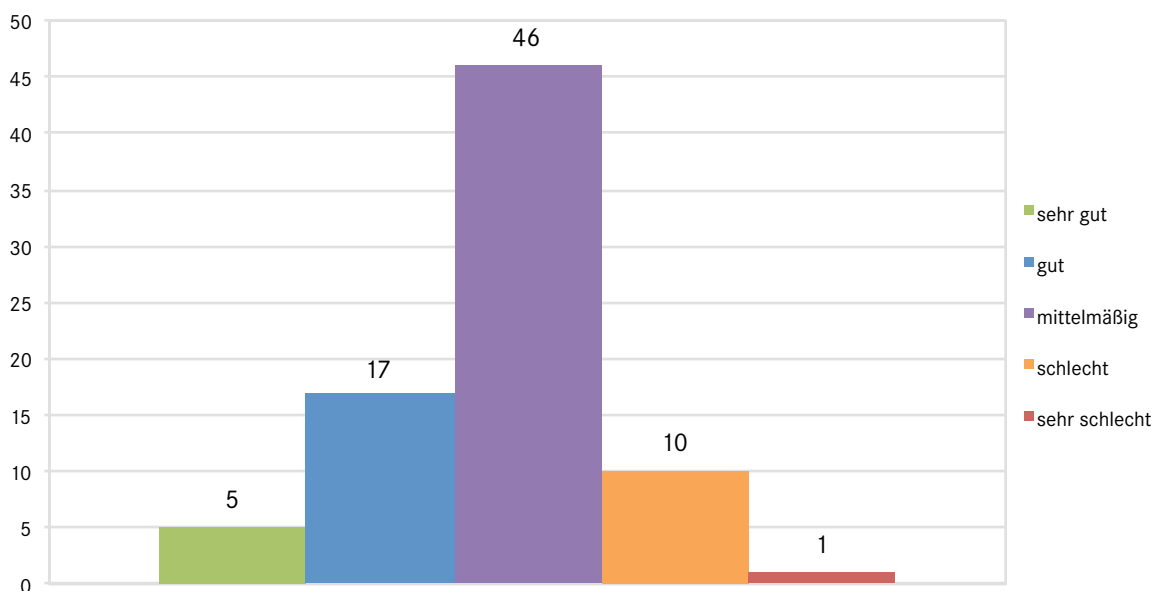


Abbildung 16

Die Fragen zur konkreten Vernetzung der Promovierenden zielten auf unterschiedliche Ebenen ab. Zum einen wurde unterschieden in lokale, nationale und internationale Netzwerke, zum anderen in institutionalisierte Netzwerke wie akademische Fachgesellschaften und weniger institutionalisierte Netzwerke, z.B. Arbeitsgruppen. Die Promovierenden konnten auch den Grad ihrer Vernetzung angeben, d.h. ob sie in einem der Netzwerke eine Leitungsfunktion innehatten, ein aktives oder ein passives Mitglied waren oder diese Art von Netzwerk nicht nutzten, wobei Mehrfachantworten möglich waren (vgl. Abb. 17). Im Folgenden wird zunächst jeweils ein Überblick über die Ergebnisse zu den verschiedenen Ebenen der Vernetzung bezogen auf die Gesamtgruppe der Befragten gegeben. Anschließend werden diese Ergebnisse auf Zusammenhänge mit der Geschlechterverteilung, der Zugehörigkeit zu Fachdisziplinen und der Nationalität (deutsch – international) hin untersucht.

Mitgliedschaft in einem wissenschaftlichen Netzwerk angesehen.

Verglichen mit den lokalen Netzwerken gaben vergleichsweise wenige Befragte eine Mitgliedschaft in **nationalen Netzwerken** an: 18 Promovierende (22,5%) gaben an, in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) oder dem Verband der Historikerinnen und Historiker Deutschlands (VHD) aktiv oder passiv Mitglied zu sein, 62 Personen (77,5%) waren nicht Mitglied. Ähnlich sieht es bei den weniger institutionalisierten Netzwerken oder Arbeitsgruppen aus: Hier waren 19 Personen (21,3%) nach eigenen Angaben passives, sieben Personen (7,9%) aktives Mitglied; 63 Personen (70,8%) nutzten solche Netzwerke nicht.

Die Einbindung der BGHS-Promovierenden in **internationale Netzwerke** ist etwas stärker als in die nationalen Netzwerke: 19 von ihnen (21,8%) gaben eine passive Mitgliedschaft in einer internationalen akademischen Gesellschaft an, elf eine aktive Mitgliedschaft (12,6%) und eine

Frage: Welchen dieser institutionellen Wege der Vernetzung mit der *Scientific Community* auf lokaler Ebene nutzt du? (Mehrfachantworten möglich)

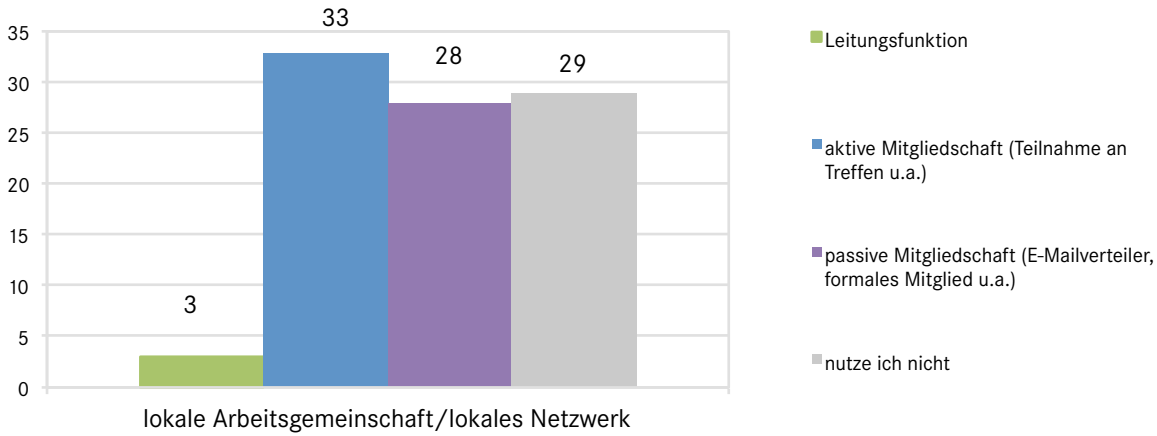


Abbildung 17

Person gab an, eine Leitungsfunktion inne zu haben. Im Hinblick auf die niedrighschwelligere Vernetzung in internationalen Arbeitsgruppen und Netzwerken gaben 15 Personen (17,6%) an, aktives Mitglied zu sein, und zwei Personen hatten nach eigenen Angaben eine Leitungsfunktion inne (vgl. Abb. 18).

Bei der Korrelation der Angaben zur lokalen, nationalen und internationalen Vernetzung mit der Geschlechtszugehörigkeit lässt sich feststellen, dass Frauen vor allem auf lokaler und nationaler Ebene mitwirkten: 41,7% (15) der weiblichen Befragten gaben eine aktive Mitarbeit auf lokaler Ebene an, zwei in einer Leitungsfunktion. Von den Männern arbeiteten 35,1% (13) nach eigenen Angaben aktiv auf lokaler Ebene mit, einer in Leitungsfunktion. Auf internatio-

inem wissenschaftlichen Verbund zu engagieren, dagegen fast dreimal so hoch wie der Anteil der Frauen.

Die Korrelation der Angaben zur Vernetzung mit der Fachdisziplin zeigt, dass die befragten Historikerinnen und Historiker auf lokaler Ebene und auf internationaler Ebene in den weniger institutionalisierten Netzwerken aktiver waren, während die Promovierenden der Fakultät für Soziologie deutlich stärker auf nationaler Ebene vernetzt waren: 26 von ihnen gaben an, dass sie aktives oder passives Mitglied in einer Sektion der DGS sind, bei den Historikerinnen und Historikern gab nur eine Person eine Mitgliedschaft im VHD an.<sup>16</sup> Dieses Ergebnis spiegelt sich insoweit in den offenen Antworten wider, als dort gleich mehrere Sektionen der DGS als förderlich genannt wurden, wie etwa die

Frage: Welchen dieser institutionellen Wege der Vernetzung mit der *Scientific Community* auf internationaler Ebene nutzt du? (Mehrfachantworten möglich)

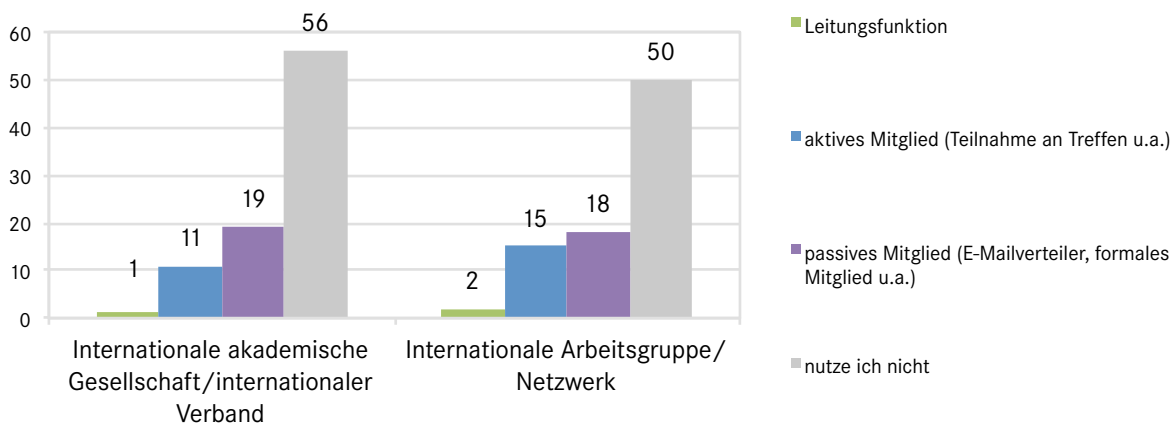


Abbildung 18

naler Ebene ist der Anteil der Männer, die angaben, sich in

<sup>16</sup> Dabei wird von den Promovierenden der Fakultät für Soziologie viermal die aktive Mitarbeit angegeben (8%), zwölfmal die formale Mitgliedschaft (23,5%) und zehnmal die Eintragung in den E-Mail-Verteiler (19,6%).

Sektion Politische Soziologie oder die Sektion Familiensoziologie. Der deutlich höhere Anteil aktiver Historikerinnen und Historiker in weniger institutionalisierten internationalen Arbeitsgruppen und Netzwerken mag u.a. daran liegen, dass die Abteilung Geschichtswissenschaft über mehr Kooperationen verfügt als die Fakultät für Soziologie, dass beispielsweise der jährlich stattfindende PhD-Workshop mit der University of Notre Dame von der Abteilung Geschichtswissenschaft initiiert wurde und in Bielefeld zwar Promovierende der Fakultät für Soziologie einschließt, auf der Seite der University of Notre Dame jedoch bisher ausschließlich die Geschichtswissenschaft umfasst.

Die Korrelation der verschiedenen Vernetzungsebenen mit der Nationalität (unterschieden nach deutschen Promovierenden und nicht-deutschen Promovierenden) zeigt, dass die internationalen Promovierenden verglichen mit den deutschen Promovierenden insgesamt schwächer vernetzt waren, was allerdings vor allem ihrer schwachen lokalen und nationalen Vernetzung geschuldet ist. Auf internationaler Ebene waren sie deutlich besser vernetzt als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen. Die Internationalisierung der Strukturen vor Ort könnte demnach noch vorangetrieben werden, was dann auch den deutschen Promovierenden zugutekäme.

Eine wichtige Gelegenheit zur Vernetzung stellen Fachtagungen dar (↗ Betreuendenbefragung S. 49). Im Abschnitt zur Mobilität wurde bereits gezeigt, dass die finanzielle Förderung von Tagungsreisen, die die BGHS anbietet, von vielen Befragten genutzt wurde. Dies spiegelt sich auch bei den Angaben zum Besuch von lokalen, d.h. an der Universität Bielefeld stattfindenden, nationalen und internationalen

Tagungen wider. Die Promovierenden konnten dabei zwischen den Antworten »Teilnahmen mit oder ohne eigene Präsentation« und »keine Teilnahme« wählen. Abbildung 19 zeigt, dass die Befragten rege an lokalen, nationalen und internationalen Tagungen teilnehmen, wobei die Neigung, das eigene Thema zu präsentieren, mit der räumlichen Entfernung zunimmt. Die vergleichsweise große Neigung, eine Tagung in Bielefeld zu besuchen, ohne etwas zu präsentieren, zeigt, dass insbesondere die lokalen Konferenzen – und dazu gehören auch das Annual Seminar, der PhD-Workshop mit der University of Notre Dame und die selbst organisierten Workshops – offenbar dazu dienen können, den Einstieg in die Vernetzung zu schaffen.

### Lehrtätigkeiten

Lehrerfahrungen sind eine wichtige Qualifikation für die wissenschaftliche und außerwissenschaftliche Karriere. Zugleich haftet der Lehrtätigkeit die Vorstellung an, dass sie (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der (als wichtiger angesehenen) Forschung abhält. Da die Mitglieder der BGHS sich sehr heterogen zusammensetzen, was ihre Beschäftigungssituation und damit ihre Lehrtätigkeit angeht, wurde im Fragebogen nach ihrer Lehrerfahrung gefragt.

68,4% (54) und damit mehr als zwei Drittel der befragten Promovierenden gaben an, Lehrerfahrung zu haben (vgl. Abb. 20). 17 Personen (21,5%) hatten eine Lehrveranstaltung gegeben, ein gleich hoher Anteil der Befragten hat aber schon mehr als viermal unterrichtet. Hingegen gaben ein Drittel (25) der Promovierenden an, selbst noch keine Lehrveranstaltung gegeben zu haben. Beide Disziplinen beteiligten sich in etwa gleich stark in der Lehre. Unter den Promovierenden der Fakultät für Soziologie gab es jedoch mehr Personen, die bereits über viel Lehrerfahrung, im Sinne von mehr als vier gegebenen Lehrveranstaltungen, verfügten.

### Publikationen

Publikationen werden als wichtige Indikatoren für die Positionierung im wissenschaftlichen Feld angesehen und deshalb auch in der Onlinebefragung erhoben. Die Fragen nach den bereits vorhandenen Publikationen richteten sich sowohl auf die Anzahl als auch auf die Publikationsformen (vgl. Abb. 21). Am häufigsten gaben die Promovierenden an, Zeitschriftenartikel publiziert zu haben: Knapp die Hälfte der Befragten hat nach eigenen Angaben bereits einen oder mehrere Zeitschriftenbeiträge

Frage: Hast du bereits den Austausch mit der *Scientific Community* auf einer Konferenz/Tagung gesucht? (Mehrfachantworten möglich)

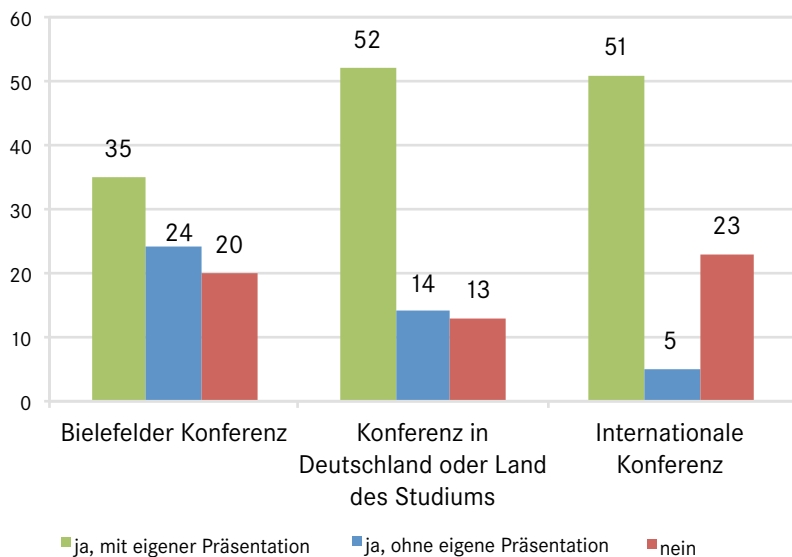


Abbildung 19



Frage: Wie viele Lehrveranstaltungen hast du bereits während der Promotionszeit gegeben?

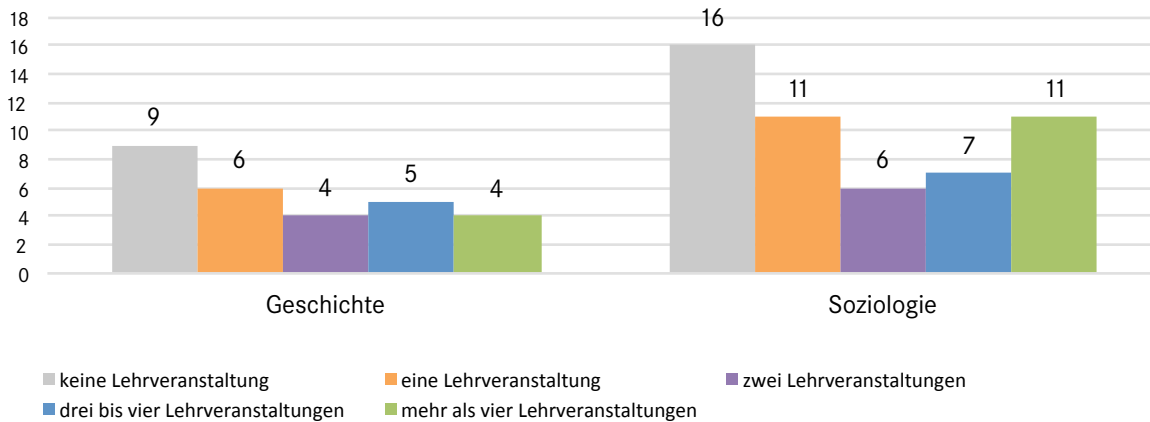


Abbildung 20

publiziert,<sup>17</sup> fast genauso viele haben auch schon Beiträge in Sammel- und Tagungsbänden veröffentlicht. Das Schreiben von Monographien und die Übernahme von Herausgeberschaften sind während der Promotionszeit eher nicht üblich und im anvisierten Zeitrahmen von in der Regel drei Jahren auch kaum zu bewältigen. Dennoch gaben jeweils 10% der befragten Promovierenden an, bereits eine Monographie publiziert oder einen Sammelband mit herausgegeben zu haben. Abbildung 21 zeigt, dass meistens eine Veröffentlichung pro Format angegeben wurde, doch war es nicht selten, dass Personen in den Formaten Rezension, Zeitschriftenartikel, Graue Literatur und Sonstiges über

mehr als zwei Veröffentlichungen verfügten. Und es gab eine Gruppe von Personen, die fünf oder mehr Beiträge in den Rubriken Zeitschriften, Graue Literatur und Sonstiges angaben.

Die Korrelation der Publikation von Zeitschriftenartikeln als prominenter Textsorte mit der Geschlechtszugehörigkeit zeigt, dass männliche Befragte insgesamt mehr Publikationen angaben als die befragten Frauen. Beispielsweise gaben 59,6% (22) aller befragten Männer die Veröffentlichung von mindestens einem Zeitschriftenartikel an, bei den Frauen waren es 38,9% (14). Auch zwischen den Disziplinen lässt sich ein Unterschied in

Frage: Wie viele wissenschaftliche Texte hast du bereits veröffentlicht (Print- und Onlinepublikationen)? (Mehrfachantworten möglich)

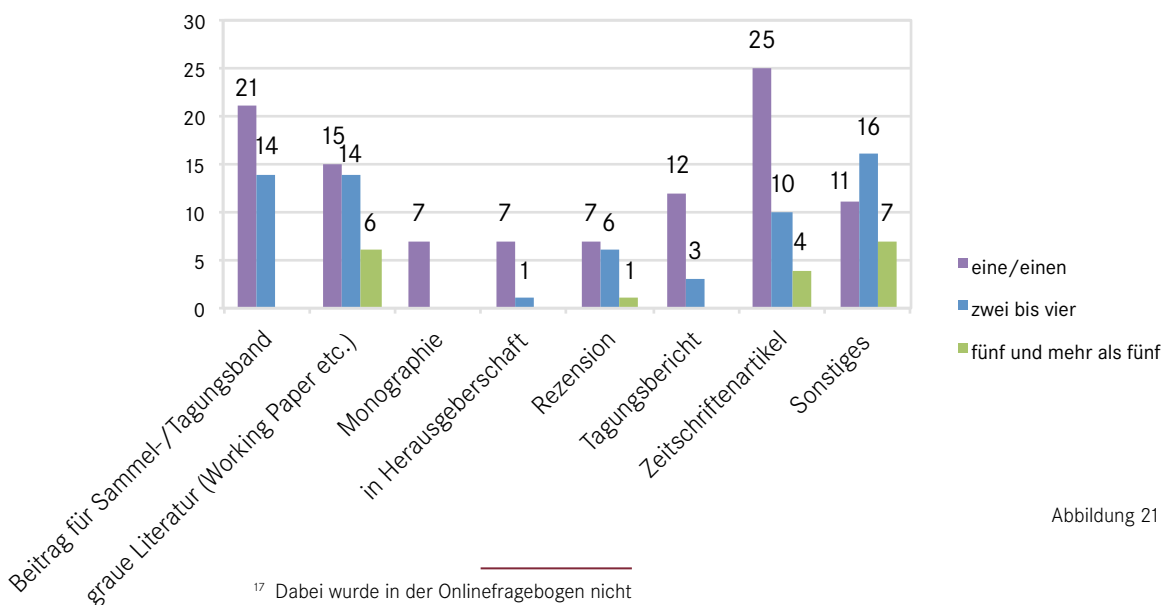


Abbildung 21

<sup>17</sup> Dabei wurde in der Onlinefragebogen nicht nach begutachteten oder nicht begutachteten Zeitschriftenartikeln unterschieden.

Aussage: Mir ist es wichtig, Forschung einem breiten Publikum zugänglich zu machen.

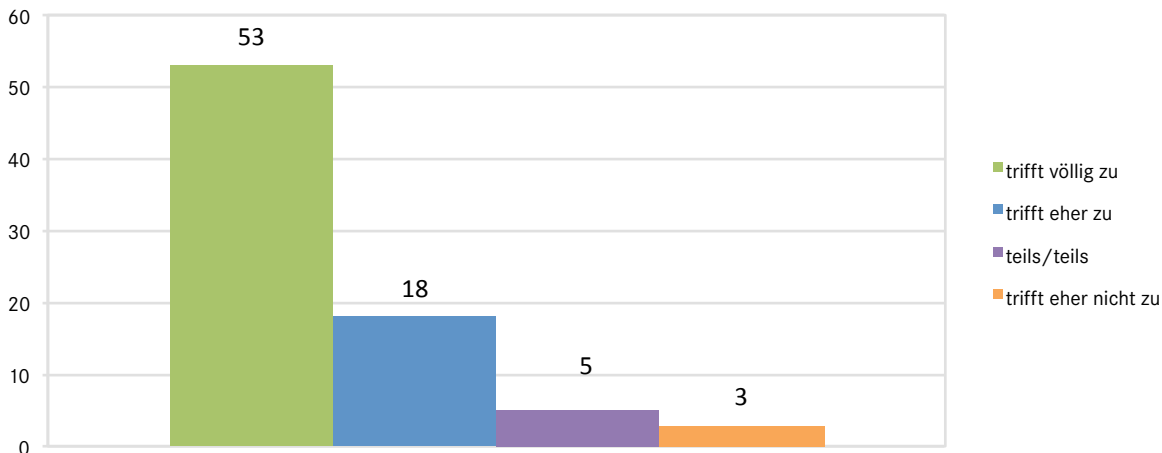


Abbildung 22

puncto Veröffentlichungen von Zeitschriftenartikeln feststellen: 32,1% (9) der Promovierenden der Abteilung Geschichtswissenschaft und 58,8% (30) der Fakultät für Soziologie haben bereits mindestens einen Zeitschriftenartikel publiziert.

### Forschungskommunikation

An der BGHS gibt es verschiedene Projekte, die es den Promovierenden ermöglichen sollen, ihre Dissertationen öffentlichkeitswirksam zu präsentieren. So zum Beispiel die Vortragsreihe *Linie 4*, bei der BGHS-Promovierende ihre Forschungsprojekte in den Räumen der Volkshochschule Bielefeld mit einem breiten Publikum diskutieren (↗New Messages S.67). Wie stehen die Promovierenden dazu, ihre Forschung auch über die wissenschaftliche Community hinaus zu präsentieren?

Der Aussage »Ich finde es wichtig, wissenschaftliche Forschung einem breiten Publikum zugänglich zu machen« stimmten fast 90% der Befragten völlig oder eher zu (vgl. Abb. 22). Bei den Frauen beträgt die Zustimmung sogar 97,2% (35), bei den Männern 86,5% (32). Die Aussage »Ich finde es sinnvoll, mein Dissertationsprojekt in drei Sätzen beschreiben zu können« erhielt ebenfalls eine hohe Zustimmung: 81% der befragten Promovierenden fanden, dass die Aussage völlig oder eher zutrifft. Und wiederum waren es die Frauen, die mit 94,4% (36) sehr stark zustimmten, während die Männer mit 75,7% (28) deutlich zurückhaltender waren. Wenn es allerdings um die Umsetzung konkreter **BGHS-Angebote zur Wissenskommunikation** geht, ist die Zustimmung schon geringer: Der Aussage »Es macht mir Spaß, mein Thema einmal auf eine andere Art und Weise (visuell wie bei Art & Science und Visualise-Projekten und/oder im außerakademischen Kontext wie bei *Linie 4*) darstellen zu können« stimmten nur 39,2% der Befragten (völlig) und 26,6% teilweise zu. Dies mag daran liegen, dass insbesondere die Art & Science-Projekte der BGHS,

bei denen es darum geht, Forschungsprojekte in künstlerischen Formen zu visualisieren (↗New Messages S.69), den Promovierenden fremd oder »unwissenschaftlich« erscheinen.

Ein Instrument, um die eigenen Veröffentlichungen zu kommunizieren, ist an der Universität Bielefeld der **Publikationsserver PUB**. Dort können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bielefeld ihre Publikationen einstellen, die dann auf der Universitätshomepage unter dem Namen der Wissenschaftlerin oder des Wissenschaftlers eingesehen werden können. Dies ist gerade für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich noch keinen »Namen« in der Scientific Community machen

Frage: Stellst du deine Veröffentlichungen in den Publikationsserver der Universität Bielefeld (PUB) ein?

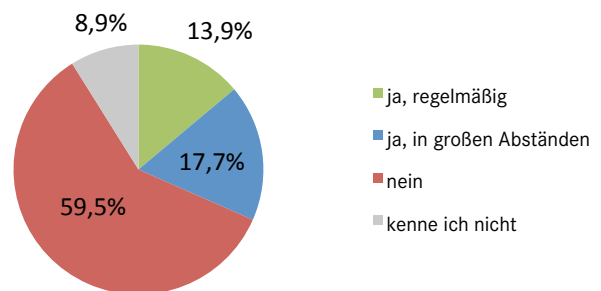


Abbildung 23

konnten, eine gute Möglichkeit, mit ihren Forschungsthemen öffentlich in Erscheinung zu treten. Und immerhin fanden 71,4% (50) der befragten Promovierenden die Möglichkeit, in ihrem Profil auf der BGHS-Homepage auf die eigene Forschung hinweisen zu können, gut (↗Strukturen an der BGHS S. 35). Den PUB nutzten jedoch nur 13,9% (11) der befragten Promovierenden regelmäßig, über die Hälfte (59,5%) nutzten ihn gar nicht (vgl. Abb. 23). Zudem gaben

sieben Personen (8,9%) an, den PUB nicht zu kennen. Dabei fällt ein Unterschied zwischen den **Disziplinen** auf: 39,2% (20) aller befragten Promovierenden aus der Fakultät für Soziologie haben bereits den PUB für ihre Publikationen genutzt, hingegen nur 17,9% (5) aller befragten Historikerinnen und Historiker, was eventuell mit der jeweiligen fachkulturellen Publikationspraxis in Zusammenhang stehen könnte. Zudem mag bei der Nutzung des PUB die Anzahl an Publikationen, die man bereits vorweisen kann, eine Rolle spielen. Promovierende, die insgesamt erst einen oder zwei Beiträge veröffentlicht haben, finden das Angebot möglicherweise (noch) nicht attraktiv.





---

Die Sozialwissenschaftlerin  
Dorothea Wehrmann profitiert  
besonders vom interdisziplinären  
Austausch in der Research Class.

# Strukturen an der BGHS

Die BGHS bietet einen organisatorischen Rahmen für die strukturierte Promotion, der verschiedene Aspekte des Promotionsprozesses berücksichtigt. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Onlinebefragung zu räumlichen Gegebenheiten auf dem BGHS-Flur, zur Promovierendenvertretung, zu den Informationskanälen der BGHS, zur Geschäftsstelle und zu Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen der Promotionsbetreuung dargestellt.

## Räumliche Gegebenheiten

Die BGHS verfügt derzeit über eine exzellente Ausstattung mit Räumlichkeiten, die neben den Büros der Geschäfts-

Stellen innehaben. Um die überwiegende Anzahl der Arbeitsplätze können sich jedoch Promovierende bewerben, die keinen eigenen Anspruch auf einen Arbeitsplatz an der Universität Bielefeld haben, weil sie sich z.B. durch ein Stipendium einer politischen Stiftung oder des DAAD oder externe Berufstätigkeit finanzieren. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Onlinebefragung gaben 40,5% (32) an, einen Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur zu haben, 36,7% (29) verfügten über einen Arbeitsplatz an der Universität, z.B. in einer der Fakultäten (vgl. Abb. 24). Knapp ein Fünftel (15) gab an, zu Hause zu arbeiten, drei Personen arbeiteten in der Bibliothek oder an einem an-

Frage: An welchem Ort erledigst du den größten Teil deiner wissenschaftlichen Tätigkeit?

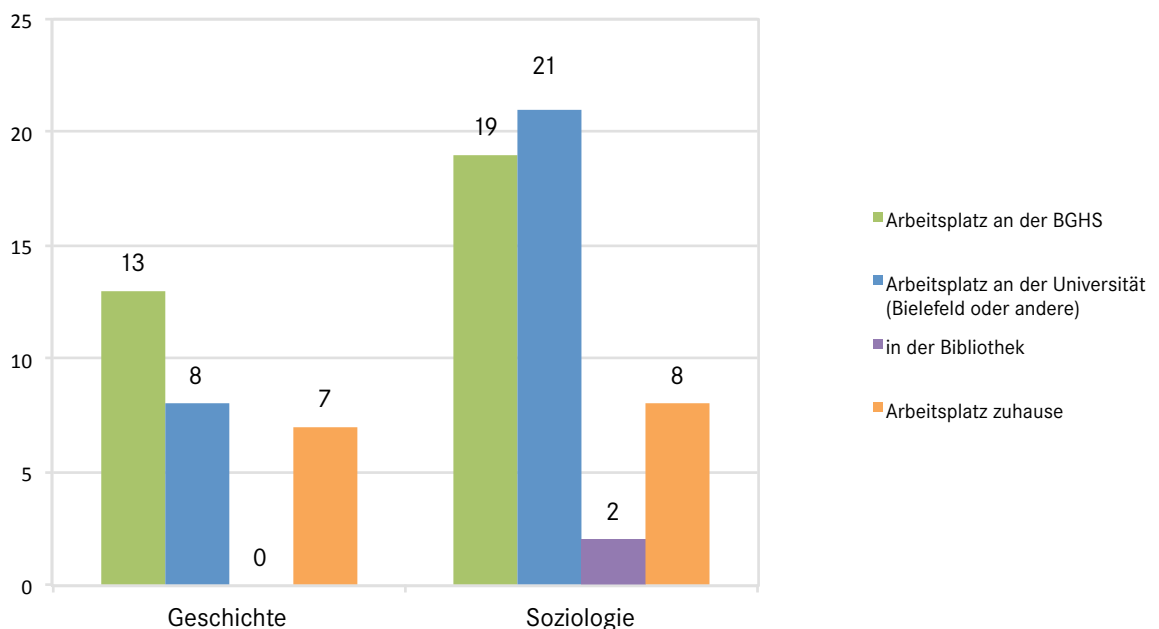


Abbildung 24

stelle auch ca. 50 Arbeitsplätze für Promovierende und Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie einen Seminarraum, einen Besprechungsraum und eine Lounge mit Teeküche umfasst (New Messages S. 59). Von den Arbeitsplätzen für Promovierende waren zum Befragungszeitpunkt 17 an Promovierende vergeben, die von der BGHS finanzierte

deren Ort.

Bei der Verteilung der Arbeitsorte spielen offenbar die Verhältnisse in den Fakultäten eine Rolle. Während 21 Promovierende der Fakultät für Soziologie (41,2%) angaben, einen Arbeitsplatz in der Fakultät (oder an einem anderen Ort in einer Universität) zu haben, waren es bei den

Aussage: Die Atmosphäre auf dem BGHS-Flur empfinde ich als angenehm.

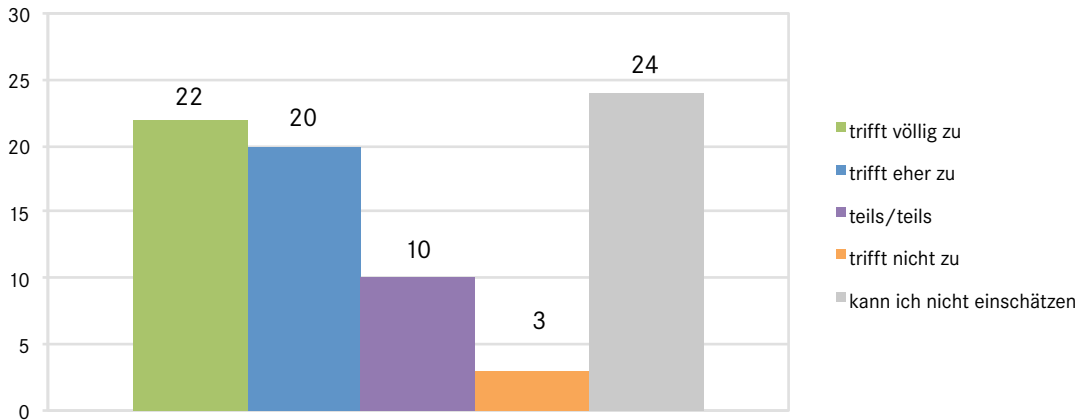


Abbildung 25

Historikerinnen und Historikern nur 28,6% (8). Dagegen hatten letztere im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Befragten von gut einem Drittel etwas häufiger einen Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur.

Wie wichtig ein Arbeitsplatz in räumlicher Nähe zur BGHS für den Austausch der Promovierenden untereinander ist (7 Betreuendenbefragung S. 46), zeigt die Einschätzung der Befragten zur Aussage »Zu anderen Promovierenden der BGHS finde ich leicht Kontakt«. 78,1% (25) der Befragten, die einen Arbeitsplatz an der BGHS hatten, stimmten der Aussage voll oder eher zu, von denjenigen, die einen Arbeitsplatz an der Universität hatten, waren es 51,7% (15) und 40% (6) derjenigen, die zu Hause arbeiteten. Die Befragten, die einen Arbeitsplatz an der BGHS hatten, schätzten diesen darüber hinaus sehr: 96,9% (31) von ihnen sahen ihn als Vorteil an. Von denjenigen Befragten, die keinen Arbeitsplatz in der BGHS hatten, sahen nur 17% (8) einen Vorteil darin. 43,4% (34) der Befragten gaben an, nicht einschätzen zu können, ob es ein Vorteil ist.<sup>18</sup>

Die Aussage »Die Atmosphäre auf dem BGHS-Flur empfinde ich als angenehm« zeigt ähnliche Ergebnisse: Über die Hälfte aller Befragten [53,1% (42)] schätzte die Atmosphäre als gut oder sehr gut ein (vgl. Abb. 25). Die 24 Personen (30,4%), die angaben, die Atmosphäre nicht einschätzen zu können, hatten keinen Arbeitsplatz an der BGHS – auch hier zeigt sich, dass der Arbeitsplatz einen signifikanten Einfluss auf das Antwortverhalten<sup>19</sup> hat.

Auch die Studiendauer hat Einfluss auf die Herstellung der BGHS-Community: 72,4% (21) der befragten Promovierenden bis zum zweiten Studienjahr gaben an, dass sie leicht Kontakt zu anderen BGHS-Promovierenden finden; im dritten und vierten Studienjahr waren es 55,5% (20); ab dem fünften Studienjahr nur noch 50% (7).

### Promovierendenvertretung

Ein grundlegendes Prinzip der BGHS ist die umfassende Mitwirkung der Promovierenden an allen Prozessen und Entscheidungen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Prinzips ist die Promovierendenvertretung. Sie vertritt die Belange der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und ist beispielsweise mit zwei Stimmen an Vorstandsentscheidungen beteiligt. Die Promovierenden wählen sie für eine Amtszeit von einem Jahr aus ihren eigenen Reihen. Die Promovierendenvertretung setzt sich aus insgesamt sechs Personen zusammen, je eine Doktorandin bzw. ein Doktorand aus der Geschichtswissenschaft und aus der Fakultät für Soziologie für den Bereich »Doctoral Programme« und je zwei Positionen für die Bereiche »Internationals« und »Social and Cultural Affairs«.

Bei der **Wahrnehmung der Promovierendenvertretung** spielt ebenfalls eine Rolle, wie nah die Befragten an der BGHS sind. Der Aussage »Ich finde meine Interessen gut durch die Promovierendenvertretung der BGHS vertreten« stimmten mehr als drei Viertel (25) der Promovierenden mit einem Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur zu und über die Hälfte (16) der Promovierenden mit einem Arbeitsplatz in einer Fakultät. Viele Promovierende ohne Arbeitsplatz an der BGHS hatten dagegen keine Vorstellung über die (Arbeit der) Promovierendenvertretung, sodass sie sich keine Einschätzung zutrauten. Bei der Aussage »Ich finde meine Interessen gut durch die Promovierendenvertretung der BGHS vertreten« konnten 19% (15) von ihnen keine Angabe machen. Bei der Aussage zur Promovierendenvertretung für Internationales »Die Promovierendenvertretung »Internationals« trägt entscheidend dazu bei, die Situation der internationalen Promovierenden an der BGHS zu verbessern« war der Zusammenhang zwischen Zustimmung und Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur signifikant<sup>20</sup> – 23 Promovierende mit Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur (71,9%)

<sup>18</sup> Chi-Quadrat=61,759 d.f.=16, p=0,000, Cramer's V=0,442 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

<sup>19</sup> Chi-Quadrat=40,526 d.f.=20, p=0,004, Cramer's V=0,358 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

<sup>20</sup> Chi-Quadrat=38,634 d.f.=16, p=0,001, Cramer's V=0,350 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)



stimmten dieser Aussage zu. Von den insgesamt 20 befragten Personen, die aus einem anderen Land als Deutschland stammten, hatten zwölf Personen einen Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur, was mit 60% eine höhere Quote war als bei den deutschen Promovierenden, von denen 20 der 59 befragten Personen (33,9%) über einen Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur verfügten. Die Einschätzung der Internationalen, ob die Promovierendenvertretung ›Internationalen‹ ihre Situation verbessert, ist signifikant positiver als die Bewertung der deutschen Promovierenden: Elf (55,5%) stimmten der Aussage zu [vs. 27 (45,8%)], drei (15%) sagten teils/teils [(vs. 1 (1,7%))], zwei Personen (13,3%) wählten ›trifft gar nicht zu‹ (vs. 0) und vier (20%) gaben an, es »nicht einschätzen zu können« [vs. 31 (52,5%)].<sup>21</sup>

Die Tätigkeit als Promovierendenvertreterin oder Promovierendenvertreter dient jedoch nicht nur der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, sondern ermöglicht es den Promovierenden, eigene Erwartungen und Bedürfnisse in die Prozesse der BGHS einzubringen und eigene Vorstellungen umzusetzen. Jedoch ist das Interesse daran eher mittelmäßig ausgeprägt.

Bei der Frage nach dem **Engagement in der Promovierendenvertretung** wird ersichtlich, dass nur ein Kern von knapp einem Drittel der befragten Promovierenden der BGHS auf dieser Ebene der akademischen Selbstverwaltung aktiv war oder das plante (vgl. Abb. 26). Dabei verteilte sich das Interesse an der Aktivität in der Promovierendenvertretung paritätisch auf die Geschlechter, sowohl acht Frauen als auch acht Männer waren bereits aktiv; jeweils vier Frauen und vier Männer planten, aktiv zu werden. Die Bereitschaft, sich auf dieser Ebene zu beteiligen, ist in den beteiligten Disziplinen unterschiedlich. In der Geschichtswissenschaft planten zwei Befragte zukünftig aktiv zu werden, aus der Fakultät für Soziologie waren es sechs Befragte. Mit zunehmender Promotionsdauer gaben mehr Befragte an, bereits aktive Erfahrungen in der Promovierendenvertretung gemacht zu haben, zeigten jedoch auch weniger Interesse daran, sich zukünftig zu engagieren.<sup>22</sup> Die räumliche Nähe zur BGHS führt offenbar ebenfalls zu einem stärkeren Engagement: Die Befragten, die angaben, einen Arbeitsplatz in der BGHS als Hauptort ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zu nutzen, machten 81,3% (13) der bereits Aktiven in der Promovierendenvertretung aus.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Chi-Quadrat=13,556 d.f.=6, p=0,035, Cramer's V=0,392 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

<sup>22</sup> Chi-Quadrat=23,605 d.f.=10, p=0,009, Cramer's V=0,387 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

<sup>23</sup> Chi-Quadrat=22,778 d.f.=8, p=0,004, Cramer's V=0,380 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

Frage: Warst du bereits in der *Promovierendenvertretung* aktiv oder planst du, aktiv zu werden?

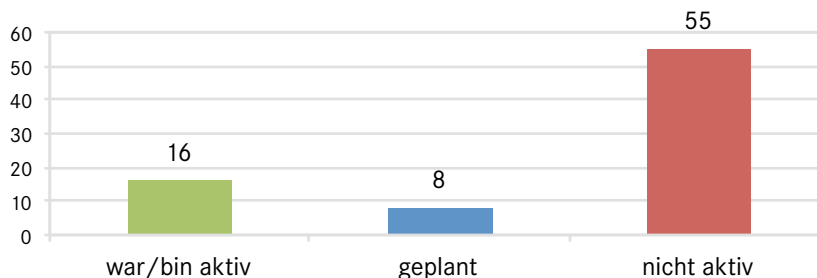


Abbildung 26

Promovierende auf von der BGHS finanzierten Stellen sind hochsignifikant mehr in der Promovierendenvertretung aktiv: Von diesen waren 50% (8) aktiv, von denjenigen ohne BGHS finanzierte Stelle nur 12,7% (8).<sup>24</sup> Allerdings ist mit der Vergabe einer von der BGHS finanzierten Stelle auch die Erwartung eines überdurchschnittlichen Engagements, z.B. in der Promovierendenvertretung, verbunden.

#### Informationen an der BGHS

Informationen über das Programm der BGHS, ihre Arbeit und Angebote erreichen die Promovierenden über unterschiedliche formelle und informelle Kanäle (vgl. Tabelle 2). Die Promovierenden hatten in der Onlinebefragung die Möglichkeit, drei Wege auszuwählen, über die sie sich am häufigsten über Neuigkeiten an der BGHS informieren und nach ihrer Wichtigkeit zu ordnen (vgl. Abb. 27). Von den meisten Personen, 55,7%, wurde der wöchentliche Newsletter als wichtigstes Medium auf Rang 1 gewählt. Gespräche mit anderen Promovierenden und die Homepage wurden auf Rang 2 und Rang 3 gewählt. Die anderen

#### Abgefragte Informationskanäle an der BGHS

- Aushänge
- Gespräche mit anderen Promovierenden
- Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle
- Gespräche mit Professorinnen und Professoren
- Homepage
- Jour Fixe
- Mitgliederversammlung
- Newsletter

Tabelle 2

<sup>24</sup> Chi-Quadrat=10,992 d.f.=2, p=0,004, Cramer's V=0,373 (einige Zellenbesetzungen unter 5!)

Ranking: Wähle die Wege aus, über die du dich am häufigsten über Neuigkeiten an der BGHS informierst.

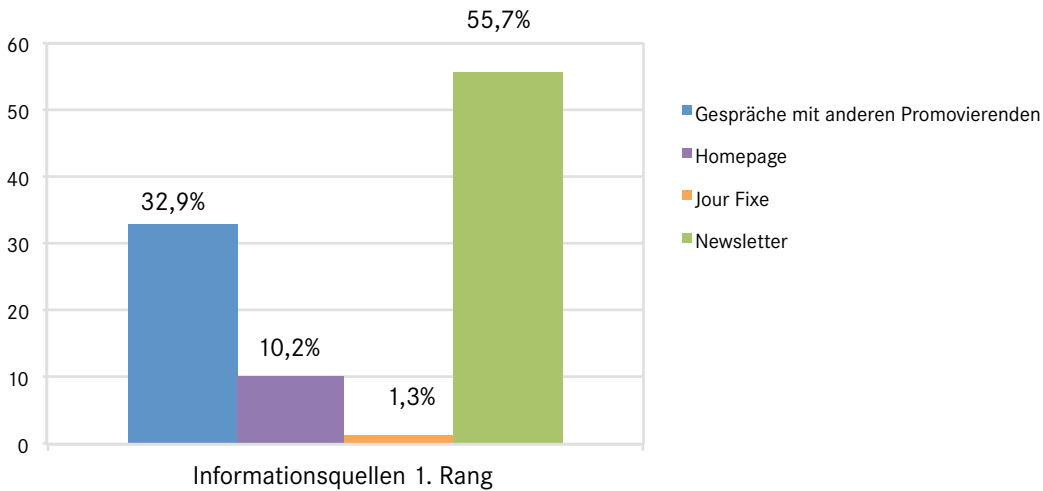


Abbildung 27

zur Auswahl gestellten Informationswege spielten dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Die Hälfte der Promovierenden mit einem Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur platzierte Gespräche mit anderen Promovierenden auf Rang 1 (16), gefolgt vom Newsletter [12 (37,5%)], bei denjenigen, die keinen Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur hatten, war es umgekehrt.

Der Newsletter war für die BGHS-Promovierenden das zentrale Informationsmedium und wurde von 93,7% (74) als nützlich oder sehr nützlich eingeschätzt (vgl. Abb. 28). Alle befragten Personen gaben an, dass sie den Newsletter kennen. Die Homepage schätzten 87,1 % (69) aller Befragten insgesamt als nützlich oder sehr nützlich ein (vgl. Abb. 28), nur eine der befragten Person gab an, sie nicht zu kennen.

Bei der Onlinebefragung wurden die Informationen auf der **Homepage** in verschiedene Bereiche differenziert.

Dabei schätzten 96,2% (76) der Befragten die Möglichkeit, Formulare und Vorlagen herunterzuladen, als (sehr) hilfreich ein. Aktuelle Termine, Vorberichterstattungen (etwa von Veranstaltungen) und Berichte über Personen und Gäste an der BGHS fanden jeweils knapp 90% (sehr) hilfreich. Alle Promovierenden haben zudem die Möglichkeit, ein eigenes Profil auf der BGHS-Homepage zu platzieren, was 71,4% (50) der Befragten als eine gute oder sehr gute Möglichkeit der Präsentation ansahen.

Der Information der BGHS-Mitglieder dienen spezielle Veranstaltungen, v.a. der **Jour Fixe**, eine Zusammenkunft der Promovierenden zweimal im Semester, und die **Mitgliederversammlung**, eine Veranstaltung, bei der die Geschäftsstelle einmal im Jahr über alle wichtigen Ereignisse und Vorhaben an der BGHS berichtet und zu der alle BGHS-Mitglieder eingeladen sind (vgl. Abb. 27). Auch diese Veranstaltungen wurden von etwa der Hälfte der Befragten

Frage: Wie nützlich findest du folgende Informationskanäle der BGHS?

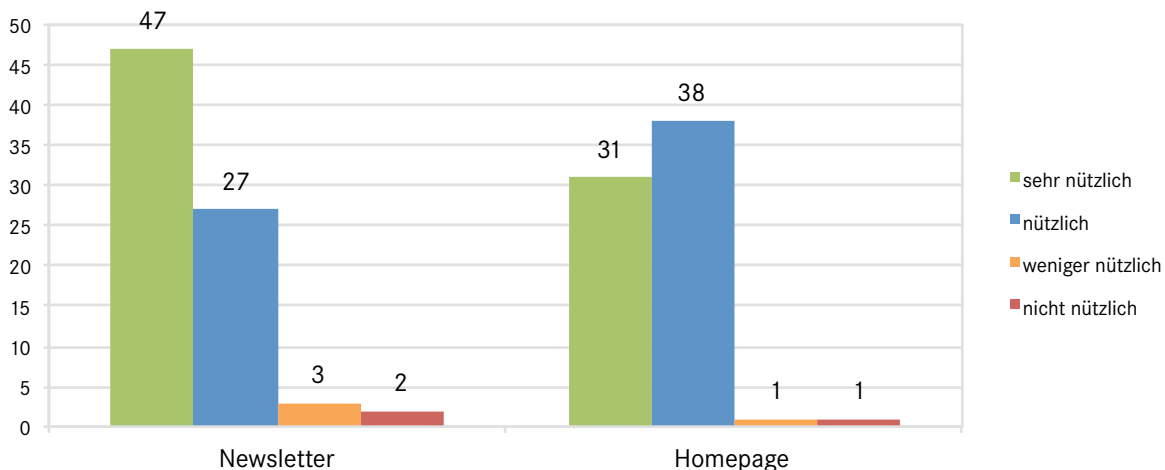


Abbildung 28

als sehr nützlich bzw. nützlich eingeschätzt, wenn sie ihnen auch nicht als priorisierte Informationswege dienen. Es muss jedoch festgestellt werden, dass jeweils ein Fünftel diese Zusammenkünfte weniger nützlich fand. Zudem kannten elf Befragte (13,9%) den Jour Fixe nicht und 13 Befragten (16,5%) war die Mitgliederversammlung unbekannt, obwohl zu beiden Veranstaltungen über den BGHS-E-Mail-Verteiler und den Newsletter eingeladen wird.

### Die Geschäftsstelle der BGHS

Alle befragten Promovierenden gaben an, die Geschäftsstelle der BGHS zu kennen, und sie wurde von den Promovierenden als eine wichtige Anlaufstelle genannt: Ein Drittel der Befragten (26) erklärte, sie oft und die Hälfte (39) sie manchmal zu nutzen. Insgesamt 65 der 79 Befragten nutzten die Geschäftsstelle regelmäßig und nur zwei Befragte gaben an, sie noch nie genutzt zu haben. Damit ist die BGHS-Geschäftsstelle für die Befragten wichtiger als alle anderen Institutionen an der Universität Bielefeld, die mit Promotionen befasst sind (vgl. Abb. 29): Die BGHS-Geschäftsstelle wurde als der häufigste Ansprechpartner genannt – noch vor den Fakultäten. Das Dezernat Forschungsförderung und Transfer wurde hingegen kaum genutzt und war manchen auch unbekannt. Auch auf die Wahrnehmung der BGHS-Geschäftsstelle hat die Anbindung des Arbeitsplatzes einen Einfluss: Wieder waren es die Promovierenden mit einem Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur, die die Geschäftsstelle am häufigsten konsultierten – 56,3% (18) von ihnen gaben sie als häufig genutzte Anlaufstelle an, bei den Personen mit einem Arbeitsplatz in der Fakultät waren es nur 13,8% (4).

Abbildung 30 zeigt, bei welchen Themen die BGHS-Geschäftsstelle als kompetente Beratungsinstitution angesehen wird. Gerade bei Finanzierungsfragen, Fragen zu Studienprogramm und bei Technikfragen wurde sie als eine sehr wichtige Anlaufstelle genannt, aber auch bei der Beratung zum Promotionsprozess spielte sie eine wichtige Rolle.

Im Onlinefragebogen bestand als offene Frage auch die Möglichkeit, Kritik an der Arbeit der Geschäftsstelle zu äußern. Dabei wurden nur wenige Punkte benannt. Neben den bereits aufgeführten Verbesserungswünschen im Studienprogramm, vor allem mehr Angebote für Historikerinnen und Historiker (↗ Studienprogramm der BGHS S. 15) ging es um eher kleine Korrekturen, wie etwa »Mehr Information über finanzielle Möglichkeiten«. Es wurde sich zweimal in ähnlicher Formulierung gewünscht, dass die Zuordnung der Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen an der Geschäftsstelle und ihre Zeiten für Beratungen noch klarer kommuniziert werden sollten. Generell zeigt dies eine Anerkennung der Arbeit der BGHS-Geschäftsstelle, die auch in der Statistik sichtbar wird: Knapp 90% der Befragten gaben an, sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit der BGHS-Geschäftsstelle zu sein.

### Unterstützung bei der Betreuung

Die Promovierenden konnten in der Onlinebefragung ihre Einschätzungen zu einigen Instrumenten abgeben, die die BGHS zur Unterstützung des Betreuungsverhältnisses anbietet. Das erste Instrument, das abgefragt wurde, ist die **Betreuungsvereinbarung** (↗ Betreuendenbefragung S. 55), die zu Beginn des Betreuungsverhältnisses von der bzw. dem Promovierenden, der Betreuungsperson und der BGHS-Geschäftsstelle unterschrieben wird. Die

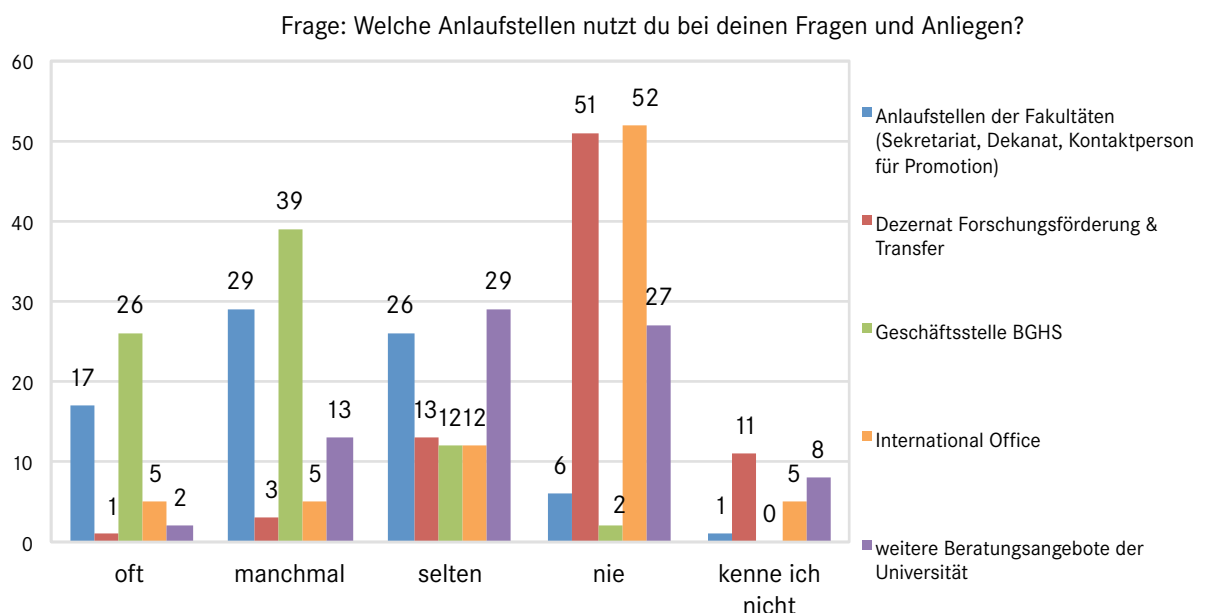


Abbildung 29

Aussage: Ich habe das Gefühl, ich könnte mich bei folgenden Themen an die BGHS Geschäftsstelle wenden. (Mehrfachantworten möglich)

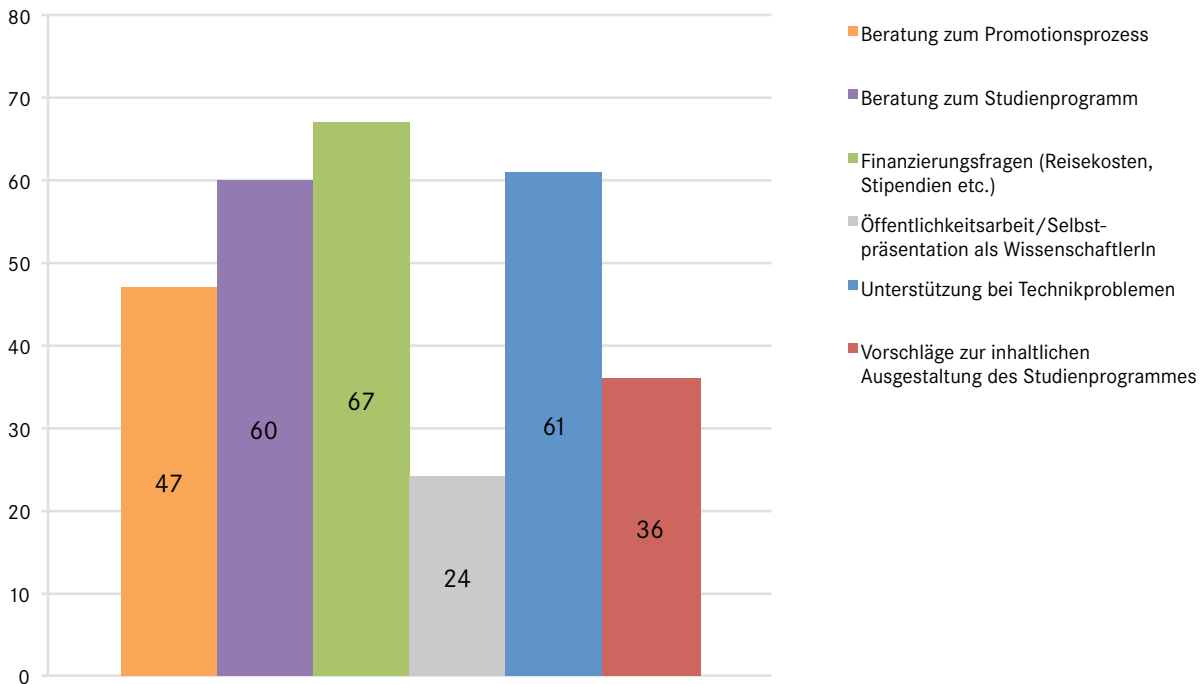


Abbildung 30

Promovierenden sollten folgende Aussage bewerten: »Die Betreuungsvereinbarung der BGHS hilft meiner Betreuerin/meinem Betreuer und mir, dass Betreuungsverhältnis besser zu organisieren«. Hier lässt sich fast eine Normalverteilung feststellen – 29 Promovierende (36,7%) stimmten der Aussage völlig oder eher zu, 28 Personen (35%) blieben mit teils/teils unentschieden und 22 Promovierende (27,8%) stimmten der Aussage eher nicht oder überhaupt nicht zu. Dass gut 60% der Befragten den Wert der Betreuungsvereinbarung zumindest anzweifelten, ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Betreuungsvereinbarung ein Instrument ist, das einmal dazu dient, am Anfang Absprachen festzuhalten, zum anderen aber oftmals erst dann zum Einsatz kommt, wenn es Probleme gibt. Vielleicht war ihnen der Inhalt der Vereinbarung aber auch nicht mehr präsent, und sie hielten sie daher für weniger förderlich.

Das zweite Instrument, das der Unterstützung bei der Betreuung dient und abgefragt wurde, ist der **Vertrauensdozent** der BGHS (7 Betreuendenbefragung S. 50). Er berät die BGHS-Mitglieder und unterstützt sie bei der Lösung von Problemen, die im Promotionsprozess auftreten können. Der Aussage »Der Vertrauensdozent hilft dabei, Probleme im Betreuungsverhältnis zu lösen« stimmten 13 Befragte (16,4%) völlig und 35 (44,3%) eher zu. Aber 22 Promovierende (27,8%) antworteten nur mit teils/teils, neun Personen (11,3%) stimmten der Aussage eher nicht oder gar nicht zu. Der Vertrauensdozent kommt, ähnlich wie die Betreuungsvereinbarung, am ehesten dann zum

Einsatz, wenn Problemfälle auftreten. So ist es möglich, dass sein Nutzen gerade von denjenigen Promovierenden weniger gesehen wird, die noch nie auf ihn zurückzugreifen brauchten. Es ist natürlich auch möglich, dass für manche Promovierende eine gewisse Hemmschwelle besteht, einen – ihnen vielleicht unbekannt – Professor bei Problemfällen hinzuzuziehen.

Aussage: Ich finde es hilfreich, dass es die BGHS als Drittes neben Promovierenden und Betreuenden gibt.

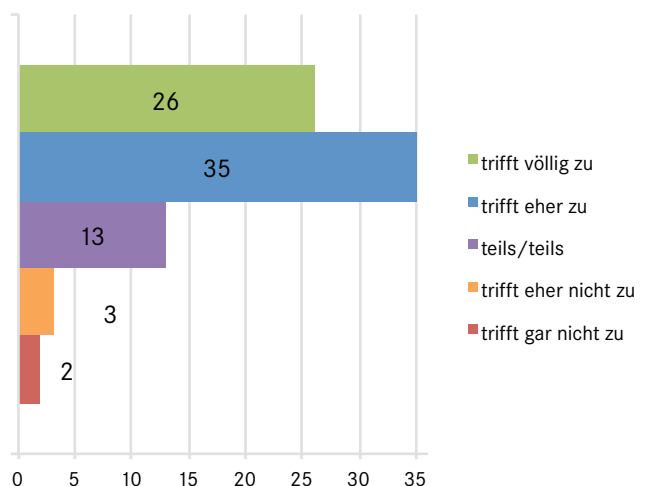


Abbildung 31



Anders sieht es bei der Tatsache aus, dass die BGHS existiert (↗ Betreuendenbefragung S. 56): Diese **grundsätzliche Existenz der BGHS** neben den Promovierenden und Betreuenden und somit der Umstand, es könnte da noch jemand sein, falls Probleme auftreten, begrüßten mehr als drei Viertel (61) der Befragten (siehe Abb. 31).



## II. Betreuendenbefragung

Der zweite Teil des Ergebnisberichtes widmet sich den Vorstellungen und Erfahrungen von Professorinnen und Professoren, die für die Promotionsbetreuung wichtig sind. Er liefert eine Darstellung der Ergebnisse aus acht leitfadengestützten qualitativen Interviews, die von April bis Juni 2016 mit drei Professorinnen und fünf Professoren geführt wurden, die Promovierende der BGHS betreuen. Bei der Darstellung geht es nicht darum, eine vertiefte Analyse der Einstellungen von Betreuenden zu erstellen, um sie beispielsweise auf bestimmten sozialen Positionen im wissenschaftlichen Feld zu verorten. Im vorliegenden Text werden vielmehr die Aussagen der Befragten anhand des verwendeten Leitfadens so systematisiert, dass er einen in erster Linie deskriptiven Überblick über die ganze Breite der geäußerten Vorstellungen gibt. Mit anderen Worten: Der Text liefert keine Analyse zur Promotionsbetreuung in der BGHS, sondern er stellt eine systematisierte Datengrundlage zu den Perspektiven der Betreuerinnen und Betreuer zur Verfügung.

Kriterien für die Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner waren neben der Geschlechterverteilung eine angemessene Verteilung auf die beiden Fakultäten und die dort vertretenen Forschungsrichtungen bzw. Epochen sowie die unterschiedlich große Erfahrung als Betreuende. Um die zugesicherte Anonymität zu wahren, werden die Befragten als B1, B2 usw. bezeichnet, ohne ihr Geschlecht, ihre Fachzugehörigkeit oder ihre Erfahrung als Betreuende sichtbar zu machen. Alle Interviews fanden in den Büros der Professorinnen und Professoren statt und dauerten zwischen einer halben und einer Stunde.

Zunächst geht es um den Stellenwert der Promotionsbetreuung im Berufsalltag von Professorinnen und Professoren und den Austausch der Betreuenden darüber. Danach wird die Sicht der Betreuenden auf die Promovierenden dargestellt, wobei die Beziehung zwischen Betreuenden und Promovierenden, die Vorstellungen vom »idealen Promovierenden«, Herausforderungen und Probleme im Promotionsprozess, die Situation internationaler Promovierender und die Zukunftsperspektiven der Promovierenden näher beleuchtet werden. Abschließend werden die Einschätzungen der Befragten zur BGHS erläutert, wobei es um einige BGHS-Instrumente und das Verhältnis zur BGHS allgemein geht.





Susanne Schultz vertritt als *Doctoral Representative* die Anliegen der Promovierenden im BGHS-Vorstand. Sie forscht zur Migration in Westafrika. Die BGHS hat ihre Forschungsreisen nach Mali finanziert.



# Promotionsbetreuung im Berufsalltag von Professorinnen und Professoren

## Stellenwert

Gefragt nach dem Stellenwert der Promotionsbetreuung in ihrem beruflichen Alltag, betonen alle Befragten, dass diese Aufgabe einen hohen Stellenwert habe, dass es ihnen »Spaß [mache], dass man Leute sieht, die sich entwickeln« (B5) und dass es »attraktiv« (B7) sei, in einen Austausch mit jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu treten. B5 sagt: »Es ist auch ein Teil der Arbeitsplatzbeschreibung sozusagen, dass das für mich halt auch einfach ein wichtiger Teil meines Jobs ist, den ich auch gerne mache«. Dabei räumen die Befragten ein, dass die Promotionsbetreuung eine Aufgabe ist, die zu anderen Aufgaben in Konkurrenz steht und mit ihnen vor dem Hintergrund nur begrenzt vorhandener Zeitressourcen vereinbart werden muss. B1 führt beispielsweise die »vielen Termine« im Alltag an, »die ich ja gar nicht selbst in der Hand habe«. B7 reflektiert in diesem Zusammenhang die besondere Position des Professors: »Als Professor gehört man ja zu einer privilegierten Kaste. Man kann sich ja aussuchen, was man macht und wie lange man etwas macht. [...] Das ist weder bei anderen Statusgruppen in der Universität so, noch bei Menschen, die außerhalb der Universität tätig sind. Also insofern habe ich ja [...] das Privileg, auf bestimmte Tätigkeiten einen stärkeren Fokus zu legen als auf andere. [...] Also ich mach sowohl Lehre als auch Forschung sehr gerne. Und so die ideale Schnittstelle von Lehre und Forschung ist halt die Interaktion mit Doktoranden.«

In diesem Zitat zeigt sich das besondere Interesse an den Promovierenden als jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, das auch andere Befragte schildern. So berichten B3 und B6, dass die Vereinbarung unproblematisch sei, wenn die Promovierenden in Forschungsprojekte eingebunden seien. Und B4 begründet den hohen Stellenwert der Promotionsbetreuung damit, dass »man ja doch sowohl mit den Themen auch sowieso verwachsen ist in gewisser Weise, weil das ja Themen sind, die einen schon interessieren, als auch natürlich ein Interesse an der Person«. B2 erzählt, »dass ich in den ersten zehn, zwölf Jahren hier

so viel Drittmittelarbeit gemacht habe, dass meine eigene Forschung darunter gelitten hat quasi, aber ich habe hoffentlich [...] die Doktorandenbetreuung nicht darunter leiden lassen«. Und B8 weist darauf hin, dass die Research Class durch die damit verbundenen regelmäßigen Termine die Betreuung erleichtere, dass aber zugleich die Durchführung der Research Class das Lehrdeputat belaste. Andere geben an, dass sie die Research Class außerhalb ihres Lehrdeputats anbieten.

B6 berichtet: »Also ich nehme mir die Zeit. Irgendwo muss sie dann hier abgehen. Vielleicht hätte ich noch mehr publizieren können, wenn ich da nicht so viel Zeit genommen hätte, aber gelegentlich publiziere ich mit den Doktoranden, was auch für beide fruchtbar sein kann.«

## Austausch Betreuende untereinander

Auf die Frage, ob sie sich mit anderen Betreuenden über die Promotionsbetreuung austauschen, geben die Befragten an, dass dies selten und nicht systematisch der Fall sei und eher im privaten oder informellen Rahmen passiere als in einem Gremium: »Wenn ich wirklich ein riesen Problem hätte, wüsste ich, dass ich in der Fakultät genug Kolleginnen und Kollegen habe, mit denen ich das ansprechen könnte, [...] dann aber natürlich nicht in der Hochschullehrersitzung oder so, das (lacht) ist ja klar.« (B4)

Während einige von ihnen damit offenbar zufrieden sind, wünschen andere sich einen systematischeren Austausch. Dabei macht B2 deutlich, dass es nicht um eine Vereinheitlichung der Betreuung gehen könne: »Denn auch mal müsste sich die Abteilung ja auch vielleicht mal darüber verständigen. Ich meine, es gibt bestimmte Punkte, glaube ich, da muss man einfach die Vielfalt zulassen, aber vielleicht gibt es ja auch andere Dinge, auch was so Anforderungen angeht oder so, mit denen man sich mal verständigt.«



---

Durch ein Mobilitätsstipendium der BGHS konnte Jan-Holm Sussieck, der zur politischen Zuschreibung von Populismus forscht, in engen Austausch mit renommierten Forscherinnen und Forschern der *University of Sussex* treten.

# Die Sicht der Betreuenden auf die Promovierenden

## Betreuungsverhältnisse

Betreuende und Promovierende können durch hierarchische Verhältnisse auf unterschiedlichen Ebenen verbunden sein. Zunächst einmal stehen sie als Betreuungsperson und zu Betreuende in Beziehung zueinander, was traditionell im Begriff der ›Doktormutter‹ bzw. des ›Doktorvaters‹ gefasst wird. In vielen Fällen sind jedoch die Betreuenden gleichzeitig auch Vorgesetzte, z.B. als Projektleiterin oder Projektleiter. Damit kommt zum reinen Betreuungsverhältnis die Ebene eines organisationalen Beschäftigungsverhältnisses hinzu. Beide Ebenen wurden in den Interviews angesprochen.

## Die Begriffe ›Doktormutter/Doktorvater‹

Die Frage danach, was sie vom Begriff des ›Doktorvaters‹ bzw. der ›Doktormutter‹ halten, beantworten die Betreuerinnen und Betreuer mit sehr unterschiedlichen Einschätzungen auf einem Kontinuum von vollkommener Zustimmung bis zur vollkommenen Ablehnung. Dabei werden an den beiden äußeren Polen des Kontinuums sehr explizit Vergleiche mit Familienverhältnissen herangezogen, während auf der Mitte des Kontinuums eher andere Vergleiche bzw. Begriffe eingebracht werden. Alle Befragten messen das Verhältnis aber an dem Grad der Eigenständigkeit der Promovierenden (↗ Onlinebefragung S.21).

B3 vergleicht die Beziehung mit dem Verhältnis zu den eigenen Kindern und stimmt der Bezeichnung zu: »Na, ich finde das schon richtig in dem [...] positiven Sinne [...], tatsächlich Freiraum für Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Also ich habe ja [...] Kinder, und auch die versorge ich nicht als Helikoptervater, sondern [...] die müssen selber das organisieren, also je nachdem wie alt sie sind halt dann. [...] Aber ich bin nicht dafür zuständig, sie sozusagen an der Hand zu führen und durchs Leben zu führen.«

Auch B6 findet die Bezeichnung angemessen, vergleicht die Position des Betreuenden aber auch mit »diesem chinesischen Bild des Lauschers, des Lehrers, also in dem Sinne auch, weil man verbringt ja schon eine ganz wichtige Lebensphase zusammen in gewisser Weise«. B4 weist

ebenfalls darauf hin, dass es »schon eine gewisse Nähe« zum (biologischen) Vater-Sein gebe, wenn auch dieses noch andere Aspekte umfasse: »Es ist sicherlich [...] nicht das normale Arbeitsverhältnis in einem Betrieb« (B4). Das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Betreuungsperson und Promovierenden habe aber deutlich abgenommen (B4). B1 beschreibt die eigene Position als »eine Mischung aus Mentor und Fürsorglichkeit [...]«. Und da schwingt ja schon sowas mit, dass man auch möchte, dass es den Personen dann auch gelingt, gut in ein Berufsleben reinzukommen oder gut in das wissenschaftliche Weiterleben zu kommen, und da bemühe ich mich natürlich schon drum.«

B8 berichtet sehr positive Erfahrungen mit einem persönlichen Verhältnis in der eigenen Promotionszeit, lehnt für sich selbst den Begriff aber ab. Aus der Perspektive von B8 ist das Wichtigste, dass die Art des Verhältnisses reflektiert und ggf. gemeinsam diskutiert wird, damit sich persönliche, unhinterfragte Abhängigkeitsstrukturen so weit wie möglich vermeiden lassen: »Als Bezeichnung

würde ich mich als wissenschaftliche Begleitung bezeichnen. Und dann ist auch klar, dass [...] ich da bin, aber dass sie auch weitergehen können. Also eine Begleitung kann auch stehen bleiben und sagen, ab hier brauchst du mich nicht mehr.«

B2 spricht sich für eine »professionelle Arbeitsbeziehung« aus und lehnt den »hochinteressanten und hochproblematischen« Begriff des ›Doktorvaters‹ ab: »Also Doktorvater ist ja das Klassische und übersetzt für mich wirklich auch so diese familiäre Struktur von [Fachdisziplin], also Wissenschaft als sozialer Praxis quasi, dass die Leute wirklich ihre Familie heranziehen und dann eben auch platzieren gewissermaßen und dass diese Familienbande dann im Grunde eine professionelle Kultur überlagern beziehungsweise beeinflussen.«

Auch B7 stellt anhand eigener Erfahrungen den Vergleich zwischen Familienbeziehungen und Beziehungen in der Wissenschaft her und lehnt den Begriff kategorisch ab: »Das würde nicht meinem Selbstverständnis entsprechen. Doktorvater, [...] das kann nahelegen, dass man eine Art [...]

elterliche Mentorenrolle einnimmt, [...] also ich finde, die Leute sind unabhängig, also wie man das mit Vater reden kann, ist mir völlig schleierhaft. Also ich habe meinen Gutachter [...] weder als Vater noch als Betreuer wahrgenommen. [...] Ich hätte durchaus meinetwegen auch zu Personen gehen können, die Schulbildner waren, zu denen wollte ich aber nicht. Das waren Doktorväter. [...] Die haben Schulen gebildet, Schulen aufgebaut, und da [...] kam eine Dissertation genauso her wie die andere. Die hat man nach zehn Kilometern erkannt.«

### Vorgesetzte vs. Betreuende

Die Frage nach der Gefahr von Rollenkonflikten, wenn eine Betreuungsperson zugleich auch Vorgesetzte der oder des Promovierenden ist, verneinen die meisten Befragten aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen. Mit dem in dieser Situation gegebenen doppelten hierarchischen Verhältnis finden sie jeweils individuelle Umgangsweisen.

B2 stellt als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich nur Postdoktorandinnen und Postdoktoranden ein, weil es für diese zum einen deutlich weniger Stellen gebe als für Promovierende und weil sie zum anderen schon besser in die Wissenschaft integriert seien, was Abhängigkeiten verringere.

Einige Befragte beziehen sich insbesondere auf die Situation in Forschungsprojekten. B3 betont, dass es sich bei Projektarbeit und dem Verfassen einer Dissertation um grundsätzlich verschiedene Dinge handele: »Also kann man zwar gute Projektarbeit machen, [...] aber für so Dissertationen, für so eigenes Erschließen und Bearbeiten von einem wissenschaftlichen Problem muss er denn doch ein bisschen mehr machen als das, was so das Projekt halt angeht.«

Während sich hier andeutet, dass Projektarbeit u.U. wissenschaftlich eher weniger qualifiziert sein kann als eine Dissertation, messen andere Befragte der Arbeit in Forschungsprojekten in verschiedener Hinsicht einen hohen Stellenwert bei. B4 räumt ein, sich in selbst initiierten Forschungsprojekten stärker

gefordert zu fühlen als bei einem Promotionsprojekt, dass der oder die Promovierende selbst entwickelt habe,

»aber ich glaube [...] nicht, dass das [...] in der Betreuung der Promovierenden sich konkret auswirkt«. Auch B6 berichtet, dass die Mitarbeit in Projekten für die Promovierenden eher förderlich sei und dass sie davon profitieren, »denn wenn ich mitarbeite, habe ich auch immense Ressourcen, habe ich tolle Daten, habe ich Kontakte zu anderen Projekten, und dadurch wird meine Doktorarbeit besser«. B7 sieht auch Vorteile der Funktionsdoppelung als Projektmitarbeiterin

bzw. Projektmitarbeiter und Promovierende auf Seiten des Forschungsprojekts, weil »jede Person, die die Dissertation schrieb, eben den eigenen Twist dazugibt«. Die Auswirkungen auf das Betreuungsverhältnis hätten eher etwas mit der Anzahl der Projekte zu tun: »Je mehr Projekte, desto weniger nah bin ich dran«.

Während B7 feststellt, dass Probleme sich eher aufgrund mangelnder Fähigkeiten bei Promovierenden ergäben als aufgrund der Rollenverteilung, betont B8, dass strukturelle Gegebenheiten die Ursache von Rollenkonflikten sein könnten. B8 führt daher Workshops mit Promovierenden durch, in denen die verschiedenen Rollen geklärt werden. Und auch B5 weist auf die Rollenverteilung innerhalb der Organisation hin, die Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert: »Wir sind nun mal nicht alle gleich und

trotz aller äußerer Lockerheit bin ich da relativ preußisch und sage, okay, [...] Arbeit ist auch Leistung pro Zeiteinheit – es gibt klare Absprachen, die sind zu erfüllen. [...] Und

das macht teilweise so ein Spannungsverhältnis aus, wo ich aber auch halt versuche zu vermitteln, dass auch das kommunikativ lösbar ist.«

### Die/der ideale Promovierende

Nach ihrer Vorstellung von der oder dem idealen Promovierenden gefragt nennen die Betreuerinnen und Betreuer Eigenschaften und Voraussetzungen, die die Promovierenden möglichst schon zu Beginn des Betreuungsverhältnisses mitbringen, und Verhaltensweisen, die sie während der Promotionsphase entwickeln sollen.

### Persönliche Eigenschaften und Voraussetzungen

Die befragten Betreuerinnen und Betreuer gehen davon aus, dass eine promotionsinteressierte Person, die auf sie zukommt, schon eine Idee für ein Thema hat, für das sie »sich begeistert« (B4) oder sogar »brennt« (B5) und für dessen Bearbeitung sie »intrinsisch motiviert ist« (B8). Sie sollte sich auch für die Forschungsarbeit bzw. die Forschungsperspektiven der angefragten Betreuungsperson interessieren und

in einen wissenschaftlichen Austausch darüber treten wollen. Die meisten Befragten

fällen die Entscheidung darüber, ein Betreuungsverhältnis einzugehen, nicht gerne spontan, sondern möchten die oder den Promotionsinteressierten zunächst kennenlernen, wenn sie die Person nicht bereits kennen, z.B. aus Lehrveranstaltungen im Masterstudium: »Ich bestehe immer drauf, dass wir uns mehrmals sehen, bevor wir uns (lachend) füreinander entscheiden.« (B1)



B1 betont, dass das Auswahlverfahren der BGHS bei der Vergabe der eigenen, d.h. durch die BGHS finanzierten, Promotionsstellen »ein Qualitätsgarant« gewesen sei und die Unsicherheit bei der Übernahme der Promotionsbetreuung von externen Kandidatinnen und Kandidaten deutlich verringert habe. B6 weist darauf hin, dass auch bei intensiver Betreuung »man [den Promotionsverlauf] natürlich nicht vollständig steuern [kann]«, dass aber das gute Renommee der Fakultät dazu führe, dass sich v.a. gute Promovierende bewerben.

Neben diesen, auf die wissenschaftliche Forschungstätigkeit bezogenen Voraussetzungen, erwarten die Betreuenden persönliche Eigenschaften, die die idealen Promovierenden mitbringen: Sie sollten offen für Anregungen sein, dabei aber schon früh ihre Eigenständigkeit als Forscherinnen und Forscher entwickeln, über »analytisches Denken« (B3) und wichtige Vorlieben verfügen, etwa die Lust am Lesen (B3) oder »Lust haben, auch an Sachen weiterzudenken« (B4). Zudem sollten sie über Durchhaltevermögen und Standhaftigkeit in Krisensituationen verfügen. B6 fasst das so zusammen: »Er oder sie muss bereit sein zu lernen, muss offen sein und muss auch eine gewisse psychische Stabilität haben, um Krisen zu durchstehen. Ich sage an sich immer im Erstgespräch [...], die fachliche Leistung ist gleichsam nur die Hälfte, die andere Hälfte verlangt, während meiner Promotion durchzuhalten. Auch bei Krisen und wenn es schwerfällt, weil das tritt fast immer auf.«

#### Entwicklungen im Verlauf des Betreuungsverhältnisses

Die meisten Befragten beschreiben ein ideales Betreuungsverhältnis als eine »produktive Zusammenarbeit« (B1) zwischen Promovierenden und Betreuenden. Da die Promovierenden als ebenso eigenständige Persönlichkeiten angesehen werden wie die Betreuenden, wird von einigen Befragten darauf hingewiesen, dass ein Modus für den gegenseitigen Austausch gefunden werden müsse: »Also es gibt Leute, die brauchen intensivere Betreuung, andere werden dann ganz nervös, wenn man sich jeden Monat trifft. Und das ist etwas, was man im Prozess herausfinden muss. Und dann muss man sich darüber verständigen, dass man eben auch Dinge anspricht, die man problematisch findet, und zwar von beiden Seiten. [...] Das ist für mich so ein Zeichen von Professionalität.« (B2)

B4 berichtet, neben der Research Class auch monatliche Einzelgespräche mit den Promovierenden zu führen, um über den Fortschritt der Arbeiten im Bilde zu sein. Einige Befragte betonen, dass es einfacher sei, einen geeigneten Modus zu finden, wenn man sich bereits gut kenne. Promovierende, die schon aus dem Studium bekannt sind, bezeichnet B2 als »Selbstläufer«, d.h. als »extrem souverän in

der eigenen Arbeitsorganisation«. B8 weist darauf hin, dass die Einbindung der Promovierenden in die BGHS Probleme verhindere: »Das hängt vielleicht auch mit dem hohen Grad der Strukturiertheit zusammen, die dieses Programm bietet und [...] die Einbindung in etwas.« (↗ Onlinebefragung S. 40)

Eigenständigkeit wird von den Befragten als wesentliches Merkmal idealer Promovierender herausgestellt, das im Verlauf der Promotionsphase ständig weiterentwickelt werden sollte. Dabei geht es nicht darum, »Einzelkämpfertypen« (B5) heranzuziehen, sondern die wissenschaftliche und persönliche Eigenständigkeit soll in Auseinandersetzung mit anderen – der Betreuungsperson, promovierenden Kolleginnen und Kollegen sowie anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – entwickelt werden. Die Auseinandersetzung über das eigene Forschungsthema in der Research Class wird ebenso als wichtig angesehen wie die regelmäßige Teilnahme an Konferenzen und der Aufbau eigener Netzwerke. B3 hebt zudem die Bedeutung von längeren Auslandsaufenthalten, u.U. verbunden mit einem interdisziplinären Austausch hervor, die dazu führten, dass die Promovierenden »ein viel besseres Standing« im wissenschaftlichen Feld entwickeln könnten.

#### Herausforderungen und Probleme

Gefragt nach den Problemen und Herausforderungen, die sich den Promovierenden während der Promotionsphase stellen, geben die befragten Betreuerinnen und Betreuer zum Teil eine Art Negativfolie der/der idealen Promovierenden. So werden etwa Durchhaltevermögen, das Vermögen zur Selbstorganisation und die Entwicklung von persönlicher und wissenschaftlicher Eigenständigkeit als große Herausforderungen bezeichnet. Probleme, die direkt mit dem Thema der Arbeit zusammenhängen, werden nur selten berichtet, dass etwa das Promotionsthema von jemand anderem veröffentlicht worden sei oder dass es Probleme gebe, die passende Theorie zu finden. Diese Probleme werden in den Gesprächen nur kurz erwähnt. Viel entscheidender scheinen andere Probleme und Herausforderungen zu sein, die die Promotionsphase mit sich bringt: Promotionsdauer und Finanzierung, Fehleinschätzungen auf beiden Seiten sowie Interdisziplinarität und die Positionierung im wissenschaftlichen Feld.

#### Promotionsdauer und Finanzierung

Der Zusammenhang von Finanzierung und Promotionsdauer wird von fast allen Befragten als problematisch dargestellt (↗ Onlinebefragung S.12). Dabei wird insbesondere auf die mittlerweile allgemein vorgegebene Promotionszeit von drei Jahren hingewiesen. B6 bezeichnet diese kurze Frist als »unrealistisch«, B4 sogar als »absurd«: »Ich glaube schon,

dass auch tatsächlich die Qualität der Arbeit darunter leidet: Man muss das Thema anders zuschneiden [...] Ich habe zwei Jahre gebraucht, um überhaupt eine These für meine Diss zu finden. Zwei Jahre. Das kann heute kein Mensch mehr zahlen.« B4 betont, dass die Promotionsphase auch ein intellektueller und persönlicher Reifeprozess sei, der Zeit brauche. B3 berichtet über lange Begutachtungsverfahren von internationalen Journals, die kumulative Promotionen verzögern könnten.

Andere Befragte weisen darauf hin, dass andererseits eine sich länger hinziehende Promotionsphase belastend sei: »Ich sehe jetzt heute wieder einen [...], der promoviert bestimmt seit sechs Jahren, und der ist damit nicht glücklich. Aber der hat einfach das Problem, dass er sich nebenher selber finanzieren muss und dann nicht so dazu kommt.« (B1)

Während B1 die externe Berufstätigkeit als Problem darstellt, sieht B2 darin auch eine Chance (↗Onlinebefragung S. 17): »Also das habe ich in den meisten Fällen erlebt, dass die meisten dann sagen: Also ich will diese Diss fertig machen, aber ich habe jetzt auch gemerkt, dass ich mich zum Beispiel in meinem jetzigen Job total wohlfühle und irgendwie liegt mir das auch viel mehr. Das ist dann natürlich auch großartig, wenn die das dann schon merken.«

In der Wissenschaft werden v.a. die prekären Beschäftigungsverhältnisse als problematisch angesehen, die noch dazu mit der Lebensplanung (z.B. im Hinblick auf eine Familiengründung) kollidieren können. B8 sieht hier auch die Gefahr, dass der »innere Freiraum«, den wissenschaftliches Arbeiten erfordere, durch die Zukunftssorgen verloren gehe.

### **Fehleinschätzungen**

Fehleinschätzungen verschiedener Art werden als Ursprung von Problemen im Betreuungsverhältnis angesehen. Dabei werden zum einen Fehleinschätzungen der Promovierenden genannt, etwa dass die Dissertation »nur« eine etwas größere Masterarbeit darstelle und mit dem entsprechenden (geringen) Aufwand zu erstellen sei oder dass die Bestnote »summa cum laude« der Normalfall sei.

Vor allem berichten die Befragten aber über eigene Fehleinschätzungen in Bezug auf Promovierende. B1 erzählt, die von einer Promovierenden eingereichten Texte immer für Rohfassungen gehalten und entsprechend behandelt zu haben, bis irgendwann klar geworden sei, dass es sich bereits um finale Fassungen gehandelt habe: »Ich habe jetzt meine Betreuung da verändert und sage immer, geben Sie mir die Texte, die für Sie am schwierigsten sind, und dann arbeite ich mit dem so lange, bis diese Passagen dann eben im finalen Stadium sind, und dann kann ich das jetzt besser einschätzen.«

B3 und B6 berichten über eigene Fehleinschätzungen der Fähigkeiten von Promovierenden, was z.B. die Fokussierung auf das Thema oder den Umgang mit Anregungen und Kritik angehe. Beide weisen auf die Möglichkeiten hin, sich in solchen Fällen Beratung und Unterstützung von außen zu holen, z.B. durch den Vertrauensdozenten der BGHS, mit dem sehr gute Erfahrungen gemacht wurden (↗Onlinebefragung S. 40). In diesem Zusammenhang erscheint von zentraler Bedeutung,

### **Frage: »Was würden Sie, aus Sicht der Promovierenden, als größte Herausforderung für die Promotionsphase bezeichnen?«**

dass die Betreuungsperson und die Promovierenden prinzipiell zueinander passen oder im Verlauf der Promotion eine Passung herstellen können. B2 zum Beispiel berichtet, einer Promovierenden habe mitteilen zu müssen, »dass ich keine andere Möglichkeit für mich sehe, sie sozusagen anders zu betreuen, als ich das tue«. Konflikte der Passung könnten sich besonders auch bei der Betreuung durch fachdisziplinär unterschiedliche Betreuende ergeben, wie B5 erzählt.

### **Interdisziplinarität und die Positionierung im wissenschaftlichen Feld**

Einige Befragte schildern den Prozess, in dem die Promovierenden ihren Platz in der Wissenschaft finden, als große Herausforderung, die im interdisziplinären Rahmen der BGHS noch einmal größer sei. B2 wünscht sich, »dass [die Promovierenden] in der Zeit es lernen, disziplinar sicher zu sein und gewissermaßen auf dieser Sicherheit sich dann auch ins interdisziplinäre Gespräch reinzugeben«. B5 sieht in einer starken interdisziplinären Orientierung die Gefahr, dass sich daraus keine (wissenschaftlichen) Berufsperspektiven ergeben, »weil die Jobs disziplinar vergeben werden«. Auch B3 sieht eine Herausforderung darin, »sowohl bei den eigenen Peers als auch in dem ganzen System, sich irgendwo so einen Platz zu suchen«. B8 beschreibt diese Herausforderung so: »Das ist eine Qualifikationsarbeit, in der sie unter Beweis stellen müssen, dass sie den state of the art, die zugehörigen Theorien beherrschen, dass sie die inkorporiert haben und dass sie da anknüpfen. Das müssen sie beweisen und gleichzeitig müssen sie mit einer Promotion etwas ganz Eigenständiges, Neues, Anderes tun. Und dazwischen eine Balance zu finden, [...] ist für die meisten eine Riesenherausforderung.«

### **Internationale Promovierende**

Auf die Frage danach, ob bei der Betreuung internationaler Promovierender andere Dinge wichtig seien als bei deutschen Promovierenden, berichten die Befragten von in mancherlei Hinsicht besonderen Herausforderungen, sowohl für die Promovierenden als auch für die Betreuenden. B1 weist darauf hin, dass beispielsweise das Bleiberecht für Promovierende, die nicht aus der EU stammen, an ihre Finanzierung

gebunden sei, »und da ist es dann noch eine existenziellere Bedrohung« als die ohnehin prekäre Situation der Promovierenden insgesamt. Diejenigen Befragten, die internationale Promovierende betreuen, betonen, dass diese eine Bereicherung für sie, aber auch für die wissenschaftlichen Einrichtungen – Fakultäten, Universität, BGHS – darstellen. Sie berichten aber auch über besondere Herausforderungen in den Bereichen der Sprache, der Vereinbarung von unterschiedlichen Kulturen sowie der Zukunftsperspektiven, die den Betreuungsaufwand u.U. deutlich erhöhen.

### Sprache

B1 schildert die sprachliche Herausforderung für die internationalen Promovierenden, die ihre Dissertation nicht in ihrer Muttersprache, sondern entweder auf Deutsch oder auf Englisch schreiben (↗ Onlinebefragung S.12): »Das habe ich, ehrlich gesagt, total unterschätzt. Weil das so kluge Doktoranden sind und das für die sehr, sehr, sehr schwer ist, zu einer wirklich guten Note am Ende zu kommen. [...] Da muss man echt viel Zeit investieren, eben ganz, ganz viel Textarbeit. Und es geht schon fast auch in eine Richtung von Betreuung, für die ich ja dann gar nicht hundertprozentig kompetent bin.«

Die wissenschaftliche Arbeit in einer Fremdsprache (Englisch) stellt aber nicht nur für die internationalen Promovierenden eine Herausforderung dar, sondern auch für die Betreuenden und in Lehrveranstaltungen ebenso für die anderen Promovierenden, die gewohnt sind, ihre Forschungsthemen auf Deutsch zu diskutieren. B4 berichtet folgende Erfahrungen: »Wenn man so einen Tag hat wie heute, und der oder die Promovierende kommt nachmittags um zwei, und ich muss dann auf Englisch umschalten, und es geht um Fachbegriffe, das ist dann schon [...] anstrengend, [...] und in der Forschungswerkstatt, wenn man nur ein, zwei Leute hat, die Englisch sprechen, und alle dann plötzlich Englisch sprechen müssen, und es geht um Fachfragen, manchmal fehlt dann auch bei den Teilnehmern dann das Verständnis. Aber umgekehrt bin ich von Mitgliedern der Forschungswerkstatt auch schon drauf hingewiesen worden, als es mir so durchgerutscht ist.«

B4 räumt zudem ein, dass es Momente gebe, in denen diese Situation dann nicht zu bewältigen sei: »Da entschuldige ich mich dann bei demjenigen und sage, jetzt muss ich mal hier (lacht) zwei Sätze auf Deutsch sagen, das geht nicht anders. Weil ich es dann auch einfach irgendwann mal nicht mehr hinkriege, es gibt halt Sprachhürden und Fachbegriffe, das wird dann schwierig.«

### Unterschiedliche Kulturen

Der Hinweis auf Probleme bei der Übertragung von Fachbegriffen in eine Fremdsprache knüpft an einen anderen

Bereich an, in dem von den Befragten besondere Herausforderungen gesehen werden: die unterschiedlichen Kulturen, die in Einklang gebracht werden müssen. Während die Befragten betonen, dass es »toll« (B1) sei und »Spaß« (B4) mache, mit den internationalen Promovierenden zu arbeiten, und man sich über »Doktoranden aus dem globalen Süden« (B6) und den »neuen Input« (B4) freue, weisen sie auch immer darauf hin, dass kulturelle Unterschiede überwunden werden müssten. Das bezieht sich sehr wesentlich auf die Wissenschaftskulturen. B4 berichtet darüber, wie interessant es sei, mit einem neuen, völlig unbekanntem Quellenkorpus konfrontiert zu werden, »aber wenn es um das Konzeptionelle geht, wenn es darum geht, wirklich eine These zu entwickeln, dann ist jedenfalls meine Beobachtung [...], ticken die anders. Und da zusammzukommen ist nicht immer ganz einfach.«

Insgesamt spielt Erfahrung offenbar eine große Rolle, die durch einen höheren Betreuungsaufwand erworben wird. B8 erzählt: »Da [...] fühle ich mich auch unerfahren und muss mir dann auch viel aneignen und [...] auch viel überhaupt erst mal beobachten, wo ich

### Frage: »Sie betreuen auch internationale Promovierende. Was würden Sie sagen, was ist das Besondere an dieser Betreuung?«

da den Kontakt herstellen kann, den ich mit Menschen, die von hier kommen, ganz schnell habe, weil es so viele

Selbstverständlichkeiten gibt.« B8 weist aber auch darauf hin, dass die internationalen Promovierenden sich dafür viel selbstverständlicher in internationalen wissenschaftlichen Kontexten bewegten, etwa zu internationalen Tagungen führen, was für »Bielefelder Gewächse« weniger selbstverständlich sei.

Auch andere Betreuende berichten über kulturelle Herausforderungen im Betreuungsverhältnis. Sie erzählen, dass bei manchen internationalen Promovierenden die »Vorstellung von einem hierarchischen Verhältnis [...] noch viel, viel stärker ausgeprägt [ist]« (B1) und dass manche »so ein klassisches Schüler-Lehrer-Verhältnis« (B6) voraussetzen, was die Entwicklung von Eigenständigkeit behindere. B6 berichtet aber auch, dass Schwierigkeiten, die sich aus diesen kulturellen Unterschieden ergeben hätten, mithilfe des Vertrauensdozenten der BGHS gelöst werden konnten.

### Zukunftsperspektiven

B8 betont, dass das Thema Migration mit der Situation der internationalen Promovierenden verbunden sei und dass die Entscheidung für die Universität Bielefeld und Deutschland durchaus eine eher zufällige sein könne (weil dort beispielsweise Stellen ausgeschrieben waren). Dabei stelle sich die Frage: »Wird aus dem Zufall etwas Permanentes. Oder geht es auch genauso zufällig wieder in ein weiteres Land.«

Einige Befragte weisen darauf hin, dass es schwierig sei, den internationalen Promovierenden eine adäquate Zukunftsperspektive insbesondere in der Wissenschaft zu

eröffnen. Sie führen das zum einen darauf zurück, dass diese das deutsche Wissenschaftssystem mit seinen Implikationen nicht gut genug kennen und dann womöglich eine zu optimistische Erwartungshaltung einnehmen: »Also dass sie sich für die Zeiten nach der Dissertation leider, denke ich manchmal, nicht nur auf Forschung und Lehre konzentrieren können, sondern dass wir diese Drittmittel und diese ganzen Strukturen haben.« (B2)

B1 weist zum anderen aber auch darauf hin, dass das deutsche Wissenschaftssystem, aber auch andere gesellschaftliche Bereiche »noch ganz schön starr« seien und den internationalen Promovierenden sich daher kaum berufliche Optionen böten.

### Zukunftsperspektiven für Promovierende

Zwar stellt sich die Entwicklung guter Zukunftsperspektiven für die internationalen Promovierenden als besondere Herausforderung dar, aber auch bei den deutschen Promovierenden sehen einige Befragte

Probleme, obwohl sie berichten, dass die meisten ihrer ehemaligen Promovierenden

entweder innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft gut untergekommen seien. Die Probleme, die die Befragten schildern, hängen in erster Linie mit Bedingungen des deutschen Wissenschaftssystems zusammen, denn als erste Option wird von den meisten Befragten eine Karriere in der Wissenschaft genannt, auch deshalb, weil Kenntnisse über andere Berufsfelder bei den Betreuenden »natürlich begrenzt [sind], da ist man ja kein Spezialist für« (B6). In den Interviews werden kaum konkrete außerakademische Berufsperspektiven berichtet, vielmehr benutzen die Befragten die außerakademische Karriere als Folie, auf der sie die Karriereoptionen in der Wissenschaft beurteilen (↗Onlinebefragung S.19).

Die Chancen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auf eine wissenschaftliche Karriere werden von den Befragten sehr unterschiedlich eingeschätzt. B1 sieht die Perspektiven auf eine dauerhafte Stelle in der Wissenschaft als so schlecht an, dass »[ich den Promovierenden] meistens empfehle [...], außerhalb der Uni etwas zu suchen. Es sei denn, sie sind wirklich absolute Überflieger.« Nur wenn sich die Chance auf eine Postdoktoranden-Stelle oder eine Juniorprofessur mit Tenure Track biete, könne man das wirklich empfehlen.

B2 schildert, dass die Promovierenden, und unter ihnen insbesondere die Frauen, die prekären Beschäftigungsverhältnisse als Hindernis ansähen. B2 versucht in der Beratung »einfach nur, [Fachdisziplin] irgendwie interessant zu machen und Leuten zu zeigen, dass man eben eine Promotion

machen kann und auch dann vielleicht noch andere Dinge tun gewissermaßen [...] sich ein anderes Standbein noch holen kann.« Man müsse sich dabei klarmachen, dass die wissenschaftlichen Anforderungen aber an alle gleich gestellt würden, ob sie nun in der Wissenschaft blieben oder nicht. Weil Professoren keinen Einfluss darauf hätten, wo ihre Doktorandinnen und Doktoranden unterkommen, seien die Angebote der BGHS zur Karriereentwicklung so wichtig. B2 sieht es daher auch nicht als Problem, sondern eher als Chance an, wenn Promovierende außerhalb der Universität berufstätig seien und dort schon Berufserfahrung sammeln. B4 nennt in diesem Zusammenhang promovierende Lehrerinnen und Lehrer, um die man sich »da keine Sorgen machen [muss]«.

Einige Befragte berichten, dass sich erst im Lauf der Zeit herausstelle, ob jemand in der Wissenschaft bleiben möchte oder nicht. B4 rät, »sich ein bisschen links und rechts umzugucken«. B5 stellt fest, dass es wichtig sei, sich klar für oder

ggf. auch gegen die Promotion zu entscheiden: »Weder in der Wissenschaft noch außerhalb warten ja die Leute

darauf, dass der oder die Promovierende kommen wird, sondern man muss sich das doch relativ schwer erarbeiten [...] das halte ich für eine [...] Aufgabe, [...] dass wir da die Leute zumindest anregen oder anhalten, dass sie auch ihr breites Qualifikationsspektrum sondieren.«

Auch B7 berichtet die Erfahrung, dass sich die Karriereambitionen erst im Lauf der Zeit herausstellten, betont aber, dass es leichter sei, diejenigen zu betreuen, die von Vornherein wüssten, welchen Weg sie einschlagen wollten. Für diejenigen, die in der Wissenschaft bleiben wollten, sei die Arbeit in Verbundprojekten, etwa einem SFB, von Vorteil. Die Wissenschaft sei zunächst eine gute berufliche Option: »Also die ersten drei Jahre sind gar kein Problem, die ersten sechs vielleicht auch nicht, aber dann ...«.

B8 weist darauf hin, dass eine Offenheit für verschiedene Karrierewege auch die kreative Offenheit im Denken fördere, wobei dies für die Karriere in der Wissenschaft problematisch sein könne: »Die

ungewöhnlichen Dinge, die ich mir gegönnt habe, [...] um dann frei denken zu können, die gehen heute gar nicht

mehr. Also meine Publikationsliste wäre längst nicht lang genug.« B8 hält es aber nicht für problematisch, als Promovierte außerhalb der Wissenschaft tätig zu sein, denn: »Die gehen in andere gesellschaftliche Bereiche, was auch gut ist, wenn reflektierte Menschen dort Posten einnehmen und das Feld mitgestalten.«

B3 dagegen betont, dass Promovierende für die Wissenschaft sozialisiert würden und mit der Förderung von Promotionen, z.B. in Graduiertenkollegs, »ja auch immer ein

**Frage: »Wie stellen Sie sich die Zukunft der von Ihnen betreuten Promovierten vor?«**

**Frage: »Würden Sie sagen, hier in Bielefeld haben die Promovierenden ein fruchtbares wissenschaftliches Umfeld?«**



zumindest kleines Versprechen verbunden [ist]: Wir brauchen dich als Wissenschaftler oder als Wissenschaftlerin«. Deshalb sei es auch wichtig, nicht zu viele Promovierte zu »produzieren«, weil es nicht genügend Dauerstellen in der Wissenschaft gebe. Wer außerhalb der Wissenschaft arbeiten wolle, könne dies auch ohne Promotion. Für eine Karriere innerhalb der Wissenschaft hält B3 internationale Erfahrungen und Publikationen für nötig und die Entwicklung eines »Markenzeichens« zur Positionierung im wissenschaftlichen Feld: »So aus meiner Erfahrung in meiner Karriere war das so, dass es immer ganz gut war [...], dass man [...] irgendwie für irgendeine Methode steht oder für ein bestimmtes Thema steht. [...] wo nach fünf, sechs Jahren jeder sagt: Ach ja, das ist doch der und der.« Promovierende, die in Forschungsprojekten arbeiteten, hätten darüber hinaus aber auch die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln, »die eben dann tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt in anderen Institutionen auch außerhalb der Welt der Wissenschaft einsetzbar sind«.



Für Mahshid Mayar  
ist der interkulturelle  
Austausch Programm; Die  
iranische Historikerin hat gerade  
ihre Promotion über *US Empire  
and World Geography Knowledge*  
abgeschlossen und das Annual  
Seminar 2016 der BGHS zum Thema  
Eurozentrismus mitorganisiert.

# Einschätzungen zur BGHS

## BGHS-Instrumente

Zum Programm der BGHS gehören verschiedene Instrumente, die den Promotionsprozess unterstützen sollen. Drei davon wurden in den Interviews angesprochen, wobei die Betreuungsvereinbarung und die jährlichen Arbeitsberichte der Promovierenden eher strukturierende Funktion haben und die Research Class vor allem dazu dient, den wissenschaftlichen Fortschritt der Promovierenden zu fördern.

Die Betreuungsvereinbarung dient der Strukturierung des Betreuungsverhältnisses und wird zu Beginn der Promotion von der bzw. dem Promovierenden, der Betreuungsperson und der Geschäftsstelle unterschrieben. Die jährlichen Arbeitsberichte der Promovierenden sollen helfen, den fortlaufenden Arbeitsprozess zu strukturieren, und enthalten neben einer kurzen Darstellung der Arbeit und des Fortschritts seit dem letzten Bericht auch Angaben über besuchte und gehaltene Lehrveranstaltungen, Vorträge und Publikationen sowie eine Einschätzung zur Mitgliedschaft in der BGHS. Die Promovierenden schicken den Arbeitsbericht an ihre Betreuungsperson und die Geschäftsstelle.

Die Betreuenden geben dazu eine kurze Stellungnahme ab, die sie ebenfalls an die Geschäftsstelle schicken. Außerdem gibt die Geschäftsstelle eine persönliche Rückmeldung an die Promovierenden. Die Research Class stellt ein stabiles interdisziplinäres Forum dar, das von einer Professorin oder einem Professor geleitet wird, dessen Inhalte jedoch die teilnehmenden Promovierenden vorgeben. Dieses Veranstaltungsformat soll besonders auf die Bedürfnisse der Promovierenden in der laufenden Forschungsarbeit eingehen und das peer learning aktivieren und unterstützen.

## Betreuungsvereinbarung

Alle Befragten weisen darauf hin, dass die Betreuungsvereinbarung sinnvoll sei, weil sie gegenseitige Verbindlichkeit und Verlässlichkeit erzeuge (↗ Onlinebefragung S.40). B1 stellt fest, dass dies besonders hilfreich für noch unerfahrene Betreuerinnen und Betreuer sei, aber auch für die Promovierenden, da sie über ihre Rechte informiert würden. Die meisten Befragten beschreiben die Unterzeichnung

als »symbolischen Akt« (B4), der im normalen Alltag »keine direkten Wirkungen« (B6) habe und vor allem dann zum Tragen komme, »wenn irgendwelche Probleme auftauchen, dass sowohl die Doktoranden etwas in der Hand haben und sagen können, »hier, du hast aber gesagt, das machst du soundso«, und umgekehrt natürlich auch« (B3). B8 weist darauf hin, dass sie einen sinnvollen »formalen Rahmen für eine konflikthanfällige Beziehung« darstelle, den man mehr nutzen könnte: »Jetzt, wo Sie das sagen, merke ich, dass ich nicht damit arbeite und finde das eigentlich doof«. Allerdings wird in allen Interviews deutlich, dass den Befragten der Inhalt der Betreuungsvereinbarung spontan nicht präsent ist.

## Jährliche Arbeitsberichte der Promovierenden

Auch die jährlichen Arbeitsberichte werden als sinnvolles Instrument angesehen, das die Reflexion des Fortschritts der Arbeit fördere und nicht zu aufwändig sei. B1 weist auf seine grundlegende Funktion für das Zeitmanagement hin:

»Also das ist für alle Beteiligten noch mal: Hey, oh Gott, schon wieder ein Jahr rum«. B3 bezeichnet den Arbeitsbericht als »strukturierendes Moment« des Arbeitsprozesses und als »ein gutes, disziplinierendes und auch pädagogisch sinnvolles Instrument«. Und B2 erzählt, dass die Promovierenden dieses Instrument ebenfalls schätzten und »das jetzt nicht nur irgendwie so runterreißen oder einfach was reinknallen, sondern dass die das auch als so einen kleinen Moment des Innehaltens benutzen«. B7 vermutet, dass die Reflexion nicht von allen Betreuenden gleichermaßen sichergestellt werde, und betont: »Da finde ich, das ist eine sinnvolle Sache. Also ich lese die auch gerne, manche mehr, manche weniger intensiv. Um zu gucken, ja, hm, was ist jetzt eigentlich gelaufen.«

B5 stellt die Erstellung des Arbeitsberichts in einen Kontext mit der BGHS als Institution und weist darauf hin, dass »die BGHS das auch braucht, um die eigene Existenz sozusagen damit auch irgendwie nachzuweisen« und dass zugleich der Bericht als eine »Selbstdarstellung« der Promovierenden gegenüber der BGHS fungiere, deren Qualität



auch etwas über die Qualität der Betreuung aussage: »Erst mal fällt das ja auf mich zurück«. B1 geht vor diesem Hintergrund davon aus, dass die Berichte »immer geschönt [sind]«.

B5 und B6 schlagen vor, die Arbeitsberichte noch stärker als Betreuungsinstrument zu nutzen. B5 vermutet, dass die Arbeitsberichte »verschwinden [...], nachdem sie erstellt worden sind mehr oder weniger« und würde sie »auch noch ein bisschen ausführlicher diskutieren«. B6 geht noch weiter und schlägt vor, dass die Betreuenden aufgefordert werden sollten, »wirklich ehrlich und deutlich auf Probleme hinzuweisen«, und dass ggf. »dort nachgehakt wird«.

### Research Class

Das Format der Research Class (↗ Onlinebefragung S.15) wird von allen Befragten sehr geschätzt und einige äußern sich sogar mit großer Begeisterung. B1 hat die Research Class als Lehrperson »sehr genossen« und beschreibt die Veranstaltung als »intellektuelle Herausforderung und Freude«. B4 nennt es »richtig Klasse« und B6 »ein Highlight«, das die Promovierenden und die Lehrenden »begeistert«. B2 schätzt besonders, dass die Research Class über mehrere Semester läuft, »weil man da wirklich auch noch mal so da die Entwicklung sieht«. B3 hebt den Vorteil einer heterogenen Gruppe als »gegenseitig befruchtend« hervor und B2 »fand das auch ganz toll, weil man da eben auch noch mal [...] Promovierende von anderen in der Gruppe hat«.

Die flexible inhaltliche Gestaltung wird ebenfalls sehr geschätzt. Während B2 die Research Class u.a. dazu genutzt hat, auch Theoretische Texte mit den Promovierenden zu diskutieren, lässt B3 die Promovierenden Vorträge vorstellen, die sie auf Tagungen halten. Auch B6 schätzt den »ganz scharfen Fokus auf Methoden und Theorien und Forschungsdesign, und nicht einfach nur erzählen aus der laufenden Arbeit« sowie die Konstanz der Gruppe und resümiert: »Also Research Class ist für mich ein ganz starkes Instrument, was das Niveau wirklich gehoben hat«.

Auch wird die Research Class zeitlich flexibel eingesetzt. Während B6 sie als vierstündige Veranstaltung durchführt, hält B7 sie als Blockveranstaltung außerhalb von Bielefeld, bei der alle Teilnehmenden etwas präsentieren und sich gegenseitig Feedback geben: »Indem alle weg sind von Bielefeld, auch weg von der Arbeit, zwar immer natürlich im Netz hängen, aber nicht so abgelenkt sind wie hier [...] und sozusagen die Intensität [...] des Dialoges schon groß ist, das ist wichtig für die Research Class, finde ich für mich.«

Als problematisch sehen einige Befragte die Belastung des Lehrdeputats durch die Research Class an. B4 regt an, die Research Class für Masterstudierende zu öffnen, um

die Gruppe etwas größer zu machen. B5 schlägt vor, die Lehrplanung so zu koordinieren, dass die Belastung des Deputats möglichst gering ist. Während B4 und B5 sich eher auf das Lehrdeputat der Fakultät beziehen, bringt B8 die Belastung des eigenen Lehrdeputats ins Spiel: »Ich muss hier viel abdecken. Und habe dann irgendwann gedacht, [...] wenn ich jetzt zwei SWS dort in eine Research Class stecke über vier Semester, dann bin ich so gebunden. Das gibt ein Problem hier und ich will nicht mehr als neun SWS unterrichten.«

### Verhältnis zur BGHS

Auf die Frage nach ihrem Verhältnis zur BGHS bringen die Befragten drei Perspektiven ins Spiel: zum einen als Betreuende von Promovierenden, d.h. aus der Perspektive der Promotionsausbildung, zum zweiten als Professorinnen und Professoren und zum dritten als Mitglieder der beteiligten Fakultäten.

#### BGHS als Institution für die Promotionsausbildung

Insgesamt wird die BGHS als Institution für die Promotionsausbildung sehr geschätzt. Einige der Befragten waren an der Antragstellung für die BGHS beteiligt und sind immer noch »stolz« (B1) auf die Einrichtung, finden sie eine »superklasse Idee« (B2) und »schätze[n] sie enorm« (B6). Diese Anerkennung bezieht sich im Wesentlichen auf die Leistungen der BGHS für die strukturierte Promotionsausbildung. Als Gründe dafür, warum die BGHS eine gute und sinnvolle Einrichtung ist, werden beispielsweise genannt: weil die Research Class ein tolles Format sei (B1), weil die Promovierenden sehr profitierten (B2), weil sie »Fächern, die wenig Struktur bisher hatten« (B3), Struktur gebe und damit

»wirklich eine ganz andere Welt der Promotion« (B6) schaffe, weil für die Promovierenden »eine allgemein sehr zugewandte Atmosphäre herrscht« (B4), weil sie den Promovierenden Ressourcen zur Verfügung stelle (B7) und weil sie insbesondere den internationalen Promovierenden einen Raum »wie so eine Heimat oder wie ein guter Ort« (B8) biete.

Die Einschätzung der BGHS im Hinblick auf die Promovierenden ist aber in mancher Hinsicht durchaus ambivalent. B3 schätzt an der BGHS, dass die Promovierenden ein Programm durchlaufen, das wissenschaftlich über das hinausgehe, »was sie sozusagen im kleinen Plan in ihrer Promotion machen, sondern dass sie auch breiter noch Sachen machen können«. Dies stelle eine »intellektuelle Anregung« dar, die sinnvoll sei, »aber der wesentliche Fortschritt für die Arbeit und für die eigene Entwicklung jetzt im Fach findet tatsächlich außerhalb der BGHS statt«. B4 weist darauf hin, dass die vielfältigen Aktivitäten und Möglichkeiten innerhalb

### Frage: »Was halten Sie von den jährlichen Arbeitsberichten, die die Promovierenden an der BGHS anfertigen?«

### Frage: »Wie würden Sie das Format der Research Class der BGHS beurteilen?«



der BGHS die Promovierenden zeitlich stark in Anspruch nehmen könnten, dass aber zugleich die gute Atmosphäre gelobt werde »und die Leute genießen das auch«.

#### **Verhältnis Professorinnen/Professoren – BGHS**

Auch die eigene Position im Rahmen der BGHS wird eher ambivalent beurteilt, was aber nicht bedeutet, dass die BGHS als Einrichtung in Frage gestellt wird. Insbesondere diejenigen, die nicht (mehr) Mitglieder im Vorstand der BGHS sind, stehen ihr eher fern. Als Gründe dafür geben sie v.a. an, dass sie aufgrund anderer Verpflichtungen nicht genug Zeit hätten, sich zu engagieren, bzw. ihre Zeit lieber anderweitig investierten, z.B. in die Betreuung ihrer Promovierenden (B6). B5 weist darauf hin, dass die BGHS als Institution zunächst einmal anonym sei, dass »diese Anonymität und diese Distanz« aber durch persönliche Kontakte zur Leitung oder Geschäftsstelle leicht zu überwinden seien. B8 stellt fest: »Jenseits der Doktorandinnen, die ich betreue, habe ich nichts mit der BGHS zu tun«. Dies könne sich aber ändern, z.B. durch eine Kooperation im Rahmen eines Antrags für ein Verbundprojekt.

#### **Verhältnis Fakultäten – BGHS**

Die eigene Ferne zur BGHS wird auch in einen Zusammenhang mit der Distanz zwischen der BGHS und den beteiligten Fakultäten gebracht, indem die Befragten sich als Professorinnen und Professoren in den Fakultäten verorten. B1 berichtet, »dass es schon schwer ist, wenn man so im normal-intensiven Professorenleben an der Fakultät drin ist, dass die BGHS nicht zu einer Parallelinstitution neben der Fakultät wird. Und sowas hat ja immer zwei Seiten, also die Seite der Fakultät und vielleicht die Seite, wo die BGHS noch intensiver die Zusammenarbeit befördern könnte.« Auch B2 schlägt vor, »da kann man vielleicht noch mal über Schaltstellen nachdenken«. Die räumliche Nähe im X-Gebäude »erleichtert die Sache natürlich« und die Lehrplanung der Fakultät, in die die BGHS einbezogen ist, biete die Möglichkeit, sich zu beteiligen.

B7 weist darauf hin, dass man die BGHS nicht nur als eine Einrichtung zur Promotionsausbildung sehen könne, sondern »ich könnte sie ja auch anders sehen, also sozusagen als Schnittstelle von Fakultäten, von interdisziplinärer Forschung, das, denke ich, ist wichtig. Und wenn ich mich so an 2006 erinnere, als es eingerichtet wurde, da war ja auch immer die Rede von, wir machen das. [...] Aber dieses zweite, etwas – wie soll ich sagen – dichtere Verständnis von BGHS, das sehe ich jetzt unter den Professoren, Professorinnen nicht. Also Ausnahmen gibt es immer.«

B7 sieht die Professorinnen und Professoren in der Pflicht, sich für diese Aufgabe zu engagieren, und stellt fest: »Aber ich finde trotzdem, also angesichts dieser Lage,

angesichts dieser Situation macht die BGHS viel aus dem, was da ist.« Als Einrichtung zur Promotionsausbildung sei sie in der Fakultät anerkannt und institutionalisiert und »die Fakultät [...] wäre auf jeden Fall einiges ärmer, wenn es die BGHS nicht gäbe, was die Doktorandenausbildung betrifft«.

#### **Frage: »Im welchen Verhältnis sehen Sie sich selbst zur BGHS?«**



---

Eine Auswahl der Promovierenden  
der BGHS. Zum Befragungszeitpunkt  
hatte die BGHS 117 promovierende  
Mitglieder.

# III. Zusammenführung der Ergebnisse

Die Teile I und II des vorliegenden Ergebnisberichts zielen beide auf Einschätzungen der Arbeit der BGHS ab, fokussieren jedoch unterschiedliche Aspekte: Während die Onlinebefragung der Promovierenden in Teil I Aufschluss über deren Einschätzung des Studien- und Ausbildungsprogramms sowie der Strukturen der BGHS und über Rahmenbedingungen der Promotionsphase aus Sicht der Promovierenden gibt, beleuchtet die Betreuendenbefragung in Teil II vor allem die allgemeinen Bedingungen des Betreuungsverhältnisses, die den Professorinnen und Professoren wichtig erscheinen, wobei das Hauptaugenmerk nicht unbedingt auf der BGHS liegt. Vor dem Hintergrund der Einschätzungen der Betreuenden darüber, was beim Promovieren förderlich und hinderlich ist, werden die Strukturen und Angebote der BGHS in den Kontext des Promotionsgeschehens gestellt, und die Beurteilungen der Promovierenden hinsichtlich der Qualität und Nützlichkeit der BGHS-Angebote können in diesen Kontext eingeordnet werden. Mit anderen Worten: Es wird möglich, die Leistungen sichtbar zu machen, die die BGHS tatsächlich für die Promotionsausbildung erbringt, aber auch weiteren aktuellen Entwicklungsbedarf aufzudecken.

Die abschließende Zusammenführung der Ergebnisse der beiden Erhebungen ist in drei Abschnitte gegliedert: Der erste Abschnitt beschäftigt sich mit den Stärken der BGHS, der zweite Abschnitt zeigt auf, an welchen Stellen die Einschätzungen ambivalent sind, und der letzte Abschnitt markiert das Feld, in dem klarer Entwicklungsbedarf besteht.

## Stärken der BGHS

Sowohl die befragten Promovierenden als auch die befragten Professorinnen und Professoren sehen schon in der bloßen Existenz der BGHS als dritte Akteurin in der Promotionsausbildung einen großen Vorteil und schätzen ihre vielfältigen Angebote. Aus der Zusammenschau der beiden Studien wird deutlich, dass die größten Stärken der BGHS derzeit zum einen im Format der Research Class auf der inhaltlichen Ebene und zum anderen auf der Strukturebene in den Bereichen Finanzierungsmöglichkeiten, Beratung und Unterstützung sowie Räumlichkeiten zu finden sind.

## Research Class

Promovierende und Betreuende sind sich einig, dass die Research Class ein hervorragendes Format für den interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch darstellt. Dabei wird von den männlichen Promovierenden vor allem die Möglichkeit zur konstruktiven Kritik geschätzt, von den weiblichen darüber hinaus auch die Research Class als geschützter Raum zur Weiterentwicklung der eigenen Arbeit. Für die Betreuenden liegt der Reiz der Research Class im wissenschaftlichen Austausch in einer heterogenen Gruppe, »was das Niveau wirklich gehoben hat« (B6), und in der Möglichkeit, die wissenschaftliche Entwicklung der Promovierenden über einen längeren Zeitraum verfolgen zu können. Die Research Class ist damit das Instrument, das dem interdisziplinären Anspruch der BGHS tatsächlich Leben einhaucht.

## Finanzierungsmöglichkeiten

Die befragten Betreuerinnen und Betreuer heben die große Bedeutung von Tagungs- und Konferenzbesuchen sowie Auslandsaufenthalten für die persönliche und wissenschaftliche Entwicklung der Promovierenden und ihre beruflichen Zukunftsperspektiven hervor. Die Finanzierungsmöglichkeiten, die die BGHS in diesen Bereichen bietet, werden von den Promovierenden geschätzt und angenommen. Einige Betreuende wünschen sich ausdrücklich die Bereitstellung von Promotionsstellen der BGHS für deutsche und/oder internationale Promovierende auch nach Auslaufen der Finanzierung durch die Exzellenzinitiative. Und die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass es gerade die Promovierenden auf diesen Stellen sind, die die Angebote und Möglichkeiten der BGHS voll ausschöpfen und sich zugleich auch am meisten für die Gemeinschaft einsetzen, z.B. in der Promovierendenvertretung.

## Beratung und Unterstützung

Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass die BGHS-Geschäftsstelle von den Promovierenden als kompetente Beratungseinrichtung wahrgenommen wird, was etwa die Finanzierungsmöglichkeiten, das Studienprogramm, technischen Support und den Promotionsprozess angeht. Offensichtlich verstehen es die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter der BGHS-Geschäftsstelle, nicht nur ihre eigenen Angebote gut zu vertreten, sondern auch Informationen aus den Fakultäten, die allein das Promotionsrecht haben, kompetent zu vermitteln. Einige Betreuende schätzen auch die Beratung und Veranstaltungen zur außerakademischen Karriereentwicklung, die die BGHS anbietet, wobei allerdings deutlich wird, dass die priorisierte Option die wissenschaftliche Karriere ist, die aber große Unsicherheiten birgt. Eine ähnliche Haltung, die das Angebot der Transferable Skills-Workshops wertschätzt und zugleich die wissenschaftlichen Weiterbildungen priorisiert, ist auch bei den befragten Doktorandinnen und Doktoranden zu finden.

Darüber hinaus messen die Betreuerinnen und Betreuer den auf der Strukturebene angesiedelten Unterstützungsinstrumenten der BGHS, den jährlichen Arbeitsberichten der Promovierenden, der Betreuungsvereinbarung und dem Vertrauensdozenten große Bedeutung für das Betreuungsverhältnis bei. Diese Zustimmung ist bei den Promovierenden nicht so deutlich, was allerdings daran liegen mag, dass die Promovierenden jeweils nur ein Betreuungsverhältnis haben, und wenn dieses gut läuft, die Notwendigkeit einer solchen Unterstützung nicht sehen. Die Betreuerinnen und Betreuer verfügen dagegen über mehr Erfahrungen mit unterschiedlichen Betreuungsverhältnissen, sodass sie dieses Angebot höher schätzen, selbst wenn sie es persönlich (noch) nicht in Anspruch genommen haben.

### **Räumlichkeiten**

Eher mittelbar wird die umfassende Bedeutung der Räumlichkeiten, mit denen die BGHS ausgestattet ist, deutlich. Einige Betreuende weisen im Zusammenhang mit den Research Classes darauf hin, wie wichtig die Kommunikation der Promovierenden untereinander für den Promotionsprozess ist, dass also eine starke BGHS-Community einen Mehrwert darstellt. Dieser Hinweis wird durch die Ergebnisse der Onlinebefragung bestätigt, die zeigen, dass diese Community sich insbesondere unter denen herausbildet, die über einen Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur verfügen. Diese Promovierenden haben nach eigenen Angaben nicht nur mehr Kontakte zu anderen Promovierenden, sie gestalten die BGHS auch aktiv mit und beteiligen sich stark an den Angeboten zur Förderung der Eigeninitiative.

### **Ambivalente Einschätzungen**

Insgesamt werden die BGHS-Angebote als überdurchschnittlich gut beurteilt, aber es gibt auch Aspekte, die ambivalent oder unterschiedlich eingeschätzt werden und vor allem Bereiche des wissenschaftlichen Studienprogramms, der Internationalisierung und der Entwicklung von Eigenständigkeit betreffen.

### **Studienprogramm**

Die Qualität der Veranstaltungen im wissenschaftlichen Studienprogramm der BGHS wird von den Promovierenden als sehr hoch beurteilt. Dies gilt für die Research Classes ebenso wie für die Theory und Methods Classes. Auch die Betreuenden weisen auf das hohe wissenschaftliche Niveau in ihren Research Classes hin. Die Promovierenden sind allerdings weniger zufrieden mit der Anzahl der geschichtswissenschaftlichen Research Classes und der thematischen Vielfalt der angebotenen Theory und Methods Classes. Abhilfe kann hier eventuell durch eine bessere Koordination des Lehrprogramms durch die BGHS-Geschäftsstelle und durch ein abwechslungsreicheres Angebot der Lehrenden aus den Fakultäten geschaffen werden. Es bleibt jedoch die Tatsache bestehen, dass nicht in jedem Semester eine große Vielfalt an Veranstaltungen angeboten werden kann, weil die BGHS dafür nicht über die nötige »kritische Masse« an Promovierenden verfügt, sondern dass die Vielfalt über die Semester hinweg hergestellt werden muss.

### **Internationalisierung**

In diesem Zusammenhang wird von den Promovierenden auch auf Probleme im Hinblick auf die Internationalisierung hingewiesen. Insbesondere deutschsprachige Promovierende bemängeln das zu kleine Angebot an englischsprachigen Veranstaltungen im Studienprogramm. Auch einige befragte Betreuungspersonen machen auf sprachliche Herausforderungen in Lehrveranstaltungen und in der Promotionsbetreuung aufmerksam, weisen aber vor allem auf die Probleme hin, die sich für einen in einer Fremdsprache geführten Fachdiskurs ergeben. Dennoch überwiegt bei ihnen die Sichtweise, dass die internationalen Promovierenden eine Bereicherung für sie selbst und die BGHS darstellen.

In beiden Studien wird auch sichtbar, dass die BGHS für die internationalen Promovierenden eine entscheidende Rolle spielt, weil sie ihnen »eine Heimat« (B8) gibt, die sie ansonsten in der Universität nicht finden, worauf ihre geringe lokale Vernetzung hinweist. Allerdings zeigen die Angaben zur lokalen Vernetzungsstruktur auch, dass die BGHS nicht als wissenschaftliches Netzwerk wahrgenommen wird – dann hätten alle befragten Promovierenden angeben müssen, auf lokaler Ebene wissenschaftlich vernetzt zu sein –, sondern möglicherweise eher als organisationales Netzwerk.

### **Entwicklung von Eigenständigkeit**

Die Betreuerinnen und Betreuer heben in den Interviews hervor, dass die Entwicklung wissenschaftlicher Eigenständigkeit eine der großen Herausforderungen der Promotionsphase darstellt. Die BGHS fördert in ihrem Ausbildungsprogramm mit dem Annual Seminar, den selbst



organisierten Workshops und dem Interdisziplinären Kolloquium Gelegenheiten, bei denen Promovierende lernen können, sich als eigenständige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu positionieren und ihr eigenes Netzwerk auf- und auszubauen. Von den Promovierenden wird das Format des selbst organisierten Workshops gut angenommen, die beiden anderen Formate werden jedoch insbesondere von weiblichen Promovierenden deutlich weniger geschätzt. Auch spielt die Erfahrung mit den beiden Formaten eine Rolle für die Einschätzung. Promovierende, die bereits an der Organisation dieser Formate beteiligt waren oder dies planten, beurteilen deren Effekte auf ihre eigene Entwicklung deutlich positiver als diejenigen, die noch nicht beteiligt waren.

### Entwicklungsbedarf

In der Zusammenschau der Ergebnisse wird ein Feld sichtbar, in dem es klaren Entwicklungsbedarf gibt: das Verhältnis der BGHS und der beiden Fakultäten. B7 weist darauf hin, dass die BGHS von Anfang an auch als »Schnittstelle von Fakultäten, von interdisziplinärer Forschung« (B7) gedacht war. Dies wird zwar auf der Ebene der Promovierenden zumindest teilweise erreicht, wie die Einschätzungen zum Annual Seminar und zum Interdisziplinären Kolloquium und das große Interesse am Interdisziplinären Seminar, den Study Groups und den selbstorganisierten Workshops zeigen. Auch einige Betreuende heben hervor, dass die Diskussionen in den Research Classes durch die interdisziplinäre Zusammensetzung der Gruppe fruchtbarer werden. Was die Förderung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit betrifft, sehen die befragten Betreuenden jedoch Nachholbedarf sowohl von Seiten der BGHS als auch von Seiten der Fakultäten und ihrer Mitglieder.

Dass es eine strukturelle Distanz zwischen den Fakultäten und der BGHS gibt, deutet sich auch in den Angaben der Promovierenden auf die Frage an, ob sie leicht zu anderen Promovierenden der BGHS Kontakt bekommen. Dies bejahten nur gut die Hälfte derjenigen, die einen Arbeitsplatz in der Universität, aber nicht auf dem BGHS-Flur hatten. Promovierende mit Arbeitsplatz auf dem BGHS-Flur stimmten dagegen zu fast 80% zu. B5 erzählt im Interview über seine Strategie, diese Distanz zu überwinden, nämlich durch persönliche Kontakte zur Leitung und Geschäftsstelle der BGHS. Überlegungen der BGHS-Leitung und Geschäftsstelle gehen ebenfalls in die Richtung, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Fakultäten persönlich anzusprechen und in die BGHS einzubeziehen. Wie in der Betreuendenbefragung dargestellt, scheitert die engere Zusammenarbeit eher an mangelnder Zeit als an mangelnder Wertschätzung. Das Format der Research Class zeigt, dass es nicht nur bei den Promovierenden, sondern auch bei vielen Betreuenden durchaus Interesse am interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch gibt.

Es stellt sich die Frage, wie dieses Interesse im Rahmen der BGHS für die konkrete Zusammenarbeit fruchtbar gemacht werden kann.

# Impressum

## Herausgeber

Bielefeld Graduate School in History and Sociology  
(BGHS)

## Redaktion

Sabine Schäfer (verantwortlich), Melanie Eulitz

## Autorinnen und Autoren

Melanie Eulitz, Sabine Schäfer, Thomas Enns (Teil I)  
Sabine Schäfer (Teil II und III)

## Onlinebefragung

Melanie Eulitz, Frank Leitenberger (Konzept und  
Durchführung)  
Thomas Enns, Melanie Eulitz (Auswertung)

## Leitfadeninterviews

Melanie Eulitz (Konzept und Durchführung)  
Sabine Schäfer (Konzept und Auswertung)

## Bildredaktion

Thomas Abel

## Konzept und Layout Infografiken

Thomas Abel, Melanie Eulitz, Janina Dorsch

## Designkonzept und Layout

Thomas Abel, Janina Dorsch

## Realisation, Reinzeichnung und Druckvorstufe

Janina Dorsch

## Lektorat

Miriam Kanne, Frank Leitenberger

## Druck

Hans Gieselmann GmbH & Co KG  
Druck- und Medienhaus, Bielefeld  
[www.gieselmanndruck.de](http://www.gieselmanndruck.de)

## Erscheinungsdatum

10/2016

## Auflage

500 Stück, Printed in Germany

## Anschrift von Redaktion und Vertrieb

Bielefeld Graduate School in History and Sociology  
Universität Bielefeld  
Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld  
Telefon 0521 106-6525  
E-Mail [bghs@uni-bielefeld.de](mailto:bghs@uni-bielefeld.de)  
Web [www.uni-bielefeld.de/bghs](http://www.uni-bielefeld.de/bghs)

## Abbildungsnachweis/Illustrationen

Thomas Abel (4, 8, 42), Christina Lux (Cover, 10, 14, 20,  
26, 34, 44, 46, 54, 58), Stefan Sättele (5), Jörn Strojny  
(Umschlag hinten)

Coverbild: Vier Promovierende der BGHS (v.l.n.r.):  
Junchen Yan, Katharina Hoß, Yaatsil Guevara, Klaus  
Schroeder

Diese Publikation wurde durch finanzielle Unterstützung  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)  
ermöglicht.

industrielle und soziale Beziehungen in der ›NS-Betriebsgemeinschaft, 1928–1945 ▪ ASEAN: Die globale Diffusion regionaler Integration ▪ Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die Familiengründung ▪ Beziehungen von Universitätsstudierenden – Bewältigungsstrategien auf dem universitären Parcours ▪ Chinese Student Migration to Non-English Speaking EU Countries. A Comparative Study on Transformative Impact ▪ Commuting mom – eine empirische Untersuchung von Pendlerinnen mit Kind ▪ ›Da werden Weiber zu Hygienen‹ – Aufklärung über Sexualität und Fortpflanzung im Deutschen Hygiene-Museum Dresden im 20. Jahrhundert ▪ Das Andean Indian Programme (AIP). Internationale Entwicklungspolitik und Interamerikanischer Indigenismo im Andenraum, 1952–1972 ▪ Das Fremdheitskonzept und seine empirische Erfassung ▪ Der Einfluss der Arbeitsbedingungen von Eltern auf die Entwicklung ihrer Nachkommen ▪ Der Faktorielle Survey – Auf dem Weg zur Optimierung mehrdimensionaler Abfragen ▪ Der Schlächter von Paris: Wie kam der Leutnant a.D. Carl-Albrecht Oberg zu seiner späteren Karriere und wie eigenständig wirkte er in Frankreich? ▪ Der Unrechtsstaat als Resultat einer Entdifferenzierung zwischen Politik und Recht? Eine Untersuchung des Spannungsfeldes von Differenzierung und Entdifferenzierung am Beispiel des Dritten Reiches ▪ Deutsche diplomatische Vertretungen in Paris, 1815–1871 ▪ Devianz und Delinquenz bei Kindern und Jugendlichen im Zeitverlauf ▪ Die Abtrennung des Reproduktiven ▪ Die deutsche Kulturpolitik in China und ihre Auswirkungen – Eine Analyse der kulturellen Expansion des Deutschen Reiches nach China von 1900 bis 1914 ▪ Die Entstehung und Entwicklung des naturwissenschaftlichen Unterrichts im preußischen höheren Schulwesen des 19. Jahrhunderts ▪ Die Gegenwart der Steuerung – Wie wirkt sich die politische Steuerung zukünftiger Zustände auf die Gegenwart aus? Eine systemtheoretische Analyse am Beispiel des deutschen Atomausstiegs ▪ Die Geschichte der Tiefkühlpizza in Deutschland in einer globalen Perspektive ▪ Die gewerkschaftliche Mobilisierung der Bergarbeiter in Süd-Wales und West-Sachsen im Vergleich 1900–1933 ▪ Die kapitalistische Vergesellschaftung – eine Analyse vom Niedergang des Fordismus bis zum Beginn des Neoliberalismus ▪ Die nachhaltige Nutzung qualitativer Organisationsdaten – Eine Untersuchung zur Sekundäranalyse zusammengeführter qualitativer Interviewdaten in der Organisationsforschung ▪ Die Rolle der Sowjetunion im Diskurs des argentinischen Peronismus (1943–1976) ▪ Die Tagebücher Gerhard Nebels als Spiegel der Vergangenheitsbewältigung in der unmittelbaren Nachkriegszeit ▪ Diktatur der Daten oder Ertrag der Informiertheit? Klassifizierungen in Big Data Anwendungen ▪ Diplomatie in der Weltgesellschaft: Kommunikation, Evolution, Institution ▪ Discourses of Liturgy and Power. The Pontificals of the early Ottonian Period ▪ Doing Social Research. Eine Ethnographie sozialwissenschaftlicher Forschungspraxis ▪ Dynamiken der Landenteignung und Demokratisierung in Bangladesh ▪ Effectiveness of policies for innovation on a local level: a comparative study of social networks ▪ Eine (an)gespannte Beziehung? – Die US-amerikanische Besetzung Italiens 1943–1945 ▪ Einheit, Identität und Integration in Ulm (1437–1558) ▪ Entkoppelte Staaten – Informale Strukturen im arabischen Staat ▪ Ethnizität und soziale Ungleichheit an der Universität – Interaktion zwischen Lehrenden und Studierenden in Lehrveranstaltungen, Sprechstunden und Beratungsgesprächen in ausgewählten Fachbereichen der Universitäten Bielefeld und Duisburg-Essen ▪ Europäische Beobachter im griechisch-türkischen Krieg von 1897 – Ein lokales Ereignis im globalen Vergleichshorizont ▪ Experiences of the Families of Illegal Emigrants: An exploratory Study of District Gujrat-Pakistan ▪ Expression and Historical Experience: The Outlines of an Aesthetic Theory of History ▪ Ezidische Weiblichkeit(en) in Bielefeld ▪ Familienbildnisse aus dem Spätmittelalter und der beginnenden Frühen Neuzeit ▪ Familienkonzepte und Geschlechtervorstellungen im amerikanischen Mainline-Protestantismus, 1950–1980 ▪ Feindliche Bruderarmeen im Kalten Krieg. Die Bilder des Anderen in Nationaler Volksarmee und Bundeswehr im Vergleich, 1949–1989 ▪ Feminism and Women Citizenship Participation in Mexico: A Comparative Study between Sinaloa and Mexico City, 1968–1988 ▪ Filling the gaps? ▪ Flüchtlinge, Vertriebene und Befreite. Die politische Integration der ersten ImmigrantInnen in Österreich nach 1945 ▪ Foreign Relations between Cuba and the United States since 1902 ▪ Frauenrechtsverletzungen in Menschenrechtsmonitoringinstrumenten – Vergleichende Analyse der transnationalen Governance by Indicators ▪ Freiwilligenarbeit zwischen Tradition und Erneuerung. Eine empirische Studie zum freiwilligen Engagement der neuen Ehrenamtlichen ▪ »Gefangen des Lochs und auf den Türmen.« Das Gefängniswesen in Spätmittelalter und beginnenden Früher Neuzeit ▪ Gemeinsames Kämpfen und kooperative Individualisierungsarbeit im Boxsport – Eine qualitativ empirische Studie ▪ Gendered Population in the Context of Biopolitics: Women in Politics, Social Policies and Neoliberal Governmentality in Turkey ▪ Geschwister im Familienkontext ▪ Gewalt als Sanktionshandlung ▪ Gewaltkulturen im Ruhrgebiet, 1916–1923 ▪ Global Social Policy – The Diffusion of Social Cash Transfer Policies as a Global Model ▪ Gründungen von Produktionsstätten im Ausland und deren Auswirkungen auf die Rolle des Betriebsrates in kleinen und mittelständischen Unternehmen ▪ How do transnational networks matter? Eine Analyse informeller Sicherungsstrategien in deutsch-polnischen transnationalen Räumen ▪ Identity and Multilateral Cooperation in the Polar Regions ▪ »Ich bin hier in China eine Art Lehrer, kein General« – Typen von ›boundary



